الدكتور محمد عقلة الإبراهيم

حوافز العمل

بين الإسلام والنظريات الوضعية





مكتبة الرسالة الحديثة



رفع
عبد الرحمن النجدي
أسكنه الله الفردوس
www.moswarat.com

حوافز العمل

بين الإسلام
والنظريات الوضعية

الدكتور محمد عقلة الإبراهيم
الأستاذ المساعد بقسم الفقه والتشريع
كلية الشريعة - الجامعة الأردنية

حوافز العمل

بين الإسلام والنظريات الوضعية

مكتبة الرسالة الحديثة

الطبعة الأولى

١٤٠٨هـ - ١٩٨٨ م

مكتبة الرسالة الحديثة

ص.ب. : ٦٦٠٠ عمان - الأردن

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين وبعد :

فقد دعانا ديننا الحنيف إلى العمل لكي نحقق الهدف ونؤدي الرسالة التي أناطها بنا الخالق تبارك وتعالى ممثلة في الاستخلاف وعمارة الأرض. ﴿**وإذ قال ربك للملائكة إني جاعل في الأرض خليفة**﴾[1] ﴿ **هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها** ﴾[2] . إن الاستخلاف والعمارة لا يتأتيان إلا من خلال عمل دائب، وجهد متواصل ﴿**لقد خلقنا الإنسان في كبد**﴾[3]، كما أنهما يفوتان مع الكسل والإهمال . ومن هنا ندرك سرّ دعوة القرآن الكريم المتكررة لبني الإنسان كي يكونوا عاملين منتجين، ونقف على مغزى التوجيهات النبوية التي تكرم العمل وتعلي من شأن العاملين .

(١) الآية ٣٠ سورة البقرة .
(٢) الآية ١٦ سورة هود.
(٣) الآية ٤ سورة البلد .

إن كسب الرزق وتحصيل المعاش لا يتصور دونما عمل جادّ، ولنستمع إلى مؤسس علم الاجتماع الإسلامي العلاّمة عبد الرحمن بن خلدون ماذا يقول في هذا الصدد تحت عنوان «في المعاش ووجوبه من الكسب والصنائع»: إعلم أن الإنسان مفتقر بالطبع إلى ما يقوته ويمونه في حالاته وأطواره من لدن نشوئه إلى أشدّه إلى كبره... فالإنسان متى اقتدر على نفسه، وتجاوز الضعف سعى في إقتناء المكاسب لينفق ما آتاه الله منها في تحصيل حاجاته وضروراته بدفع الأعواض عنها قال الله تعالى: ﴿**فابتغوا عند الله الرزق**﴾[1] ... ويقول: ثم اعلم أن الكسب إنما يكون بالسعي في الإقتناء، والقصد إلى التحصيل، فلا بد في الرزق من سعي وعمل ولو في تناوله وابتغائه من وجوهه ... «... إلى أن يقول: فقد تبين أن المفادات والمكتسبات كلها أو أكثرها إنما هي قيم الأعمال الإنسانية ... واعلم أنه إذا فقدت الأعمال أو قلّت بانتقاص العمران تأذن الله برفع الكسب...»[2].

ثم يشير إلى تلك الفئة التي تسعى إلى تحصيل الرزق دونما جهد كالبحث عن الكنوز تحت الأرض فيقول: والذي يحمل على ذلك في الغالب زيادة على ضعف العقل إنما هو العجز عن طلب المعاش بالوجوه الطبيعية للكسب من التجارة والفلح والصناعة فيطلبونه بالوجوه المنحرفة وعلى غير المجرى الطبيعي من هذا وأمثاله عجزاً عن السعي في المكاسب، ركوناً إلى تناول الرزق من غير تعب ولا نصب في تحصيله واكتسابه ... فيحتاج من وقع له شيء من هذا الوسواس وابتلي به أن يتعوذ بالله من العجز والكسل في طلب معاشه كما تعوذ رسول الله ﷺ من ذلك وينصرف عن طرق الشيطان ووسواسه ... »[3].

---

(١) سورة العنكبوت، الآية ١٧.

(٢) عبد الرحمن ابن خلدون، المقدمة ـ دار الكتب العلمية بيروت ـ ط٤ ١٣٩٨ هـ ـ ١٩٧٨ م ص ٣٨٠، ٣٨٢ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد؛ ابن خلدون المقدمة.

(٣) ابن خلدون، المقدمة ٣٨٥، ٣٨٨.

فإذا كان العمل هو الوسيلة الطبيعية لاكتساب أسباب الرزق، وكان السعي والعمل والشقاء طرقاً لا بد منها لتحصيل العيش والتمتع بلذة المكسب وتذوق نعيم الراحة الدنيوية ، كان ذلك أمراً لا بد من مزاولته لمن التمس الحياة الطيبة الكريمة .

ولكن النفس في الوقت ذاته جبلت على الراحة ، وعدم الميل إلى ما ينتابها بسبب العمل من المشقة والعناء، لذا كان من الطبيعي أن توجد الحوافز والبواعث التي تجعلها تتوجه نحو السعي والعمل راضية طائعة، فلا غرو إن وجدنا الثواب والعقاب من الركائز الأساسية التي يقوم عليها المنهج الإسلامي ترغيباً للمسلم في العمل الصالح، وتنفيراً له من قبائح الصنائع والفعال، وصولاً إلى تحرير النفس من الخوف من غير الله، وبعثاً لها للعمل في سبيله. حتى يكفي المسلم أن يظن أن هذا العمل يرضي الله فيفعله، أو يغضب الله فيبتعد عنه.

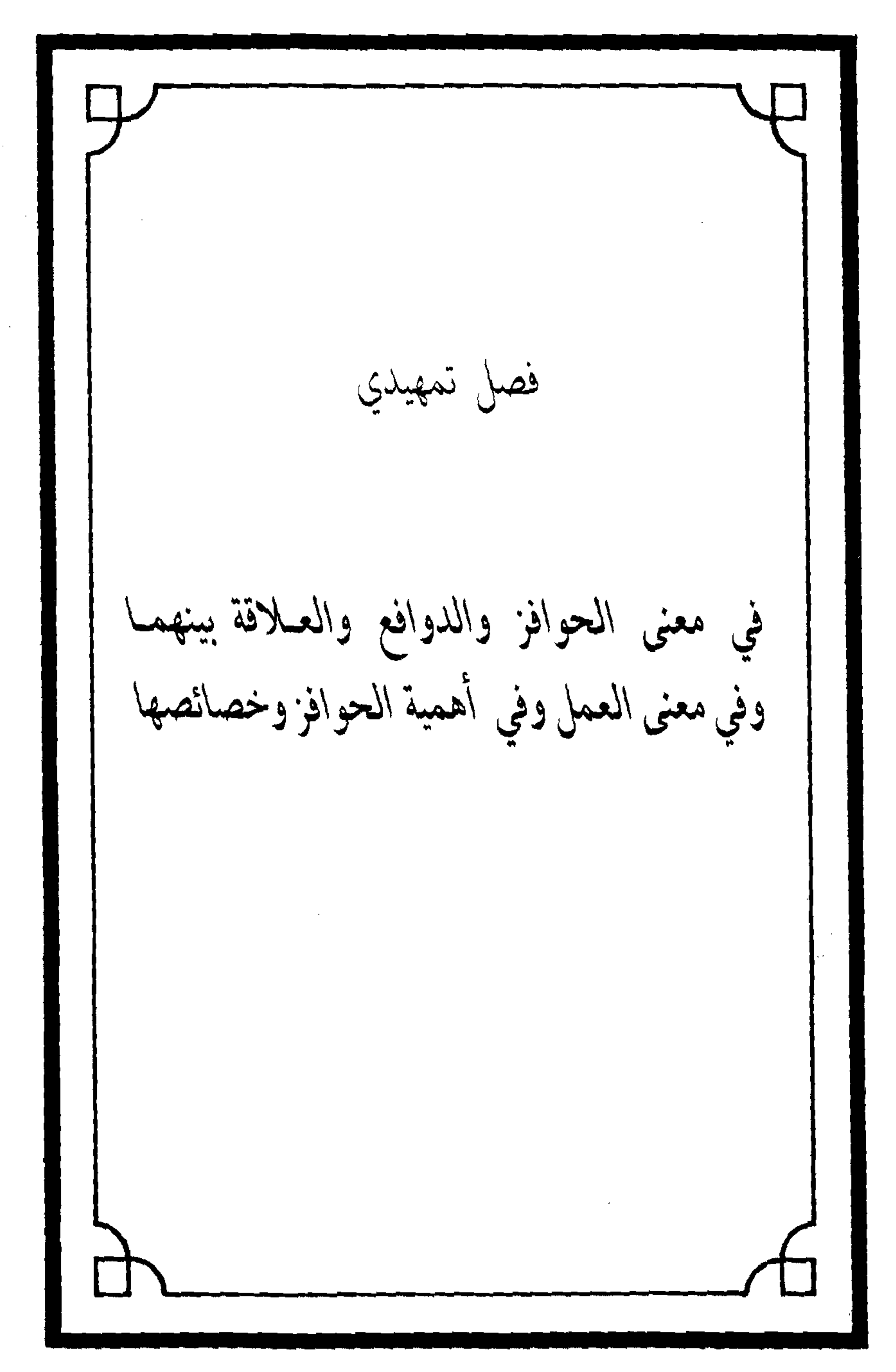
إذا كان هذا هو منهج الخالق العليم بالنفوس الخبير بما يصلحها، فلا غرابة إذن أن نجد الإنسان يبحث عن وسائل يحفز بها من يمارسون الأعمال ويزاولون الحرف والصناعات والوظائف ـ ووقعها على النفس ثقيل كما قلنا ـ كي يقدموا عليها بنفس راضية ، وهمة عالية ، وعزيمة لا تعرف الكلل ، فكان أن ظهرت فكرة « حوافز العاملين » إلى حيّز الواقعْ ممثلة بنظريات هي خلاصة آراء وحصيلة تجارب لعلماء ومفكرين عايشوا هذا الميدان وعجموا عوده .

لذا رغبت في أن أجعل موضوع هذه الدراسة الحديث عن حوافز العمل موضحاً في البداية معنى الحوافز والعمل لغة واصطلاحاً ، ثم ألقيت الضوء على أشهر النظريات المعاصرة التي تناولت موضوع الحوافز وقامت بتحديدها وبيان ماهيتها ومجالاتها ، ثم انتقلت إلى الحديث عن حوافز العمل في الفكر والتشريع الإسلامي قاصداً من وراء ذلك الوصول إلى حقيقة مفاداها أن الحوافز التي يرى فيها كثير من الباحثين علماً حادثاً، وفكرة عصرية ، أن هذه الحوافز لها وجودها وميدانها وبحثها الوافي في

شريعتنا الخالدة ، شأنها في ذلك شأن كثير من النظريات والأفكار المعاصرة التي يرى فيها بعض الباحثين فتحاً في باب العلم والمعرفة مع أن الإسلام بنظامه الشامل ، وتعاليمه التي لم تغادر موضوعاً إلّا وناله نصيب منها قد كان سباقاً إلى معالجتها ، ولكن تقصيرنا في التعرف على حضارتنا وفكرنا من جهة وانبهارنا بما عند الآخرين من جهة أخرى قد أغشى الأبصار عن كثير من الحقائق ، وعفى على قدر كبير من تراثنا الخالد .

وبعد ، فهذا جهدي المتواضع قد استفرغته في معالجة هذا الموضوع ، فإن يكن السداد والتوفيق فبنعمة من الله وفضل . وإن يكن خلاف ذلك فمردّه إلى ضعف همتي ، وقلة حيلتي ، وإلى الله الملتجأ ومنه المبتدأ وإليه المنتهى في الأمر كله من قبل ومن بعد ،

وصلى الله على سيدنا محمد وآله وصحبه
والحمد لله رب العالمين .



فصل تمهيدي

في معنى الحوافز والدوافع والعلاقة بينهما وفي معنى العمل وفي أهمية الحوافز وخصائصها

المبحث الأول

معنى الحوافز والدوافع والعلاقة بينهما

المطلب الأول : تعريف الحوافز والدوافع لغة :

في اللغة : حفزه ، دفعه من خلفه وبابه ضرب . والليل يحفز النهار أي يسوقه ، ورأيته متحفّزاً أي مستوفزاً[1] .

وفي القاموس المحيط : حفزه يحفزه دفعه من خلفه . . . واحتفز استوفز كتحفّز ، وفي مشيته : احتث واجتهد[2] وجاء في **المعجم الوسيط** : حفزه حفزاً دفعه من خلفه بالسَّوق أو غيره . . . ويقال: حفزه إلى الأمر :

---

(١) محمد بن أبي بكر الرازي . مختار الصحاح . مكتبة النوري ـ دمشق باب حفز ص ١٤٤ ، وسيشار **إليه** عند وروده فيما بعد : الرازي، مختار الصحاح.

(٢) مجد الدين يعقوب الفيروز أبادي ، القاموس المحيط ، دار **الجيل** ، بيروت ، فصل الحاء باب الزاء ١٧٨/٢ وسيشار **إليه** عند وروده فيما بعد : الفيروز ابادي ، القاموس المحيط .

حثّه عليه ، وتحفّز في مشيه : جدّ وأسرع ، وللأمر : تهيأ للمضي فيه واستعد [١] .

أما الدافع فأصله الثلاثي دفع ، يقال دفع إليه شيئاً ودفعه فاندفع وبابهما قطع ، واندفع الفرس أي أسرع في سيره واندفعوا في الحديث[٢].

ودافع الرجل أمر كذا : أولع به وانهمك فيه ، واندفع في الأمر : مضى [٣] .

المطلب الثاني : في معنى الحوافز والدوافع اصطلاحاً :

أما الحوافز في الاصطلاح:

فللعلماء في بيان معناها عبارات مختلفة منها :

«هي مجموعة العوامل التي تهيؤها الإدارة للعاملين لتحريك قدراتهم الإنسانية بما يزيد من كفاءة أدائهم لأعمالهم على نحو أكبر وأفضل، وذلك بالشكل الذي يحقّق لهم حاجاتهم وأهدافهم وغاياتهم وبما يحقّق أهداف المنظّمة [٤] .

أو «الوسيلة التي تكفل الاستمرار والنجاح لأية مجهودات ، مع اتمام

---

(١) إبراهيم مصطفى ورفاقه ، المعجم الوسيط ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ـ فعل حفز ص ١٨٤ . وسيشار إليه عند وروده فيما بعد ، إبراهيم مصطفى ، المعجم الوسيط .

(٢) الرازي ، مختار الصحاح ص ٢٠٧ ، الفيروزابادي ، القاموس المحيط ، فصل الدال باب العين ٣/٢٢ .

(٣) إبراهيم مصطفى ورفاقه ، المعجم الوسيط ، فعل دفع ص ٢٨٨.

(٤) عادل الجودة ، الحوافز ، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية ص ١٥ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : عادل جوده، الحوافز .

الأهـداف وترقيـة مستوى الأداء ، فضـلاً عن شحذ الملكـات الفكريـة والابتكارية والانتاجية لدى العمّال»[١] .

أو « الإمكانيات المتاحة في البيئـة المحيطة بـالفرد والتي يمكنـه الحصول عليها أو استخدامها لتحريك دوافعه نحو سلوك معيّن ، وأدائه لنشاط أو أنشطة محدّدة بالشكل والأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته أو توقّعاته» [٢].

أو «كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المثمر»[٣] .

أو «مجموعة العوامل التي تعمـل على إثارة القـوى الحركيـة في الإنسان والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته»[٤] .

أو «العوامل التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ، ويبذلون معه جهداً أكبر مما يبذله غيرهم»[٥].

أو «الرغبة الإنسانية في الاستجابة إلى متطلبات المنظّمة ، أو تحقيق رسالتها وأهدافها»[٦].

ومن التعريفات المتقـدّمة يتبيّن أن الحـوافز هي عبـارة عن تلك

(١) د. بكر قبّاني، الجوانب النظامية لحوافز الخدمة المدنية، بحث مقدّم لندوة الحوافز في الخدمة المدنية المنعقدة بالرياض من ٢٠ ـ ٢٣ شعبان ١٤٠٢ هـ ، ص ٥٣، وسيشار إليه في المرات القادمة باسم القبّاني ، الجوانب النظامية .
(٢) ناصر العديلي ، الدوافع والحوافز والرضاء الوظيفي ، بحث مقدّم للندوة المذكورة في (١) ص ١٩٠ ، وسيشار إليه تالياً باسم العديلي ، الدوافع والحوافز .
(٣) د . منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ـ دار النهضة العربية ـ القاهرة ـ الطبعة الأولى ١٩٨٢ ص ٣٢٦ ـ تعريف د . عاطف عبيد ـ وسيشار إليـه لاحقاً باسم ، منصور فهمي، الإنسان والإدارة .
(٤) منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ، ص ٣٢٦ ـ التعريف للدكتور علي السلمي ـ
(٥) منصور فهمي، الإنسان والإدارة ، ص ٣٢٦ ـ تعريف ديموك Dimock .
(٦) منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ، ص ٣٢٦ ـ تعريف ديل بيتش Dale Beach .

العوامل أو العناصر التي تشبع النقص في حاجات الأفراد ، والتي عن طريق إشباعها تتولد الرغبة لدى الفرد في بذل المزيد من الجهد لتحسين مستوى الأداء والإنتاج في مجال عمله .

أما **الدوافع** فللعلماء كذلك تعريفات متعدّدة بشأنها منها :

«**هي القوى أو الطاقات النفسية الداخلية التي تنسّق بين تصرّفات الفرد** وسلوكه أثناء استجابته مع المؤثرات البيئية المحيطة به ، وتتمثل في رغبات الإنسان وحاجاته وتوقّعاته»[1] . **ومنها** أنّ الدافع «هو أي عامل داخلي في الإنسان يوجهه إلى **تصرّف** معيّن ، والاستمرار في هذا العمل مدّة تقصر أو تطول حتى يشبع هذا الدافع»[2].

ومنها إنّها «الطاقات الكامنة في الكائن الحي التي تدفعه ليسلك سلوكاً معيّناً في العالم الخارجي»[3]. **ومنها** إنّها « التصرّف الذي يحثّ شخصاً ما أو النفس على الرغبة في السلوك بطريقة معيّنة »[4] . **ومنها** أنّها « عبارة عن شعورٍ أو إحساسٍ داخلي يحرّك سلوك الفرد ، وذلك بهدف تقليل التوتّر الناتج عن النقص في إشباع حاجة معيّنة »[5] .

ومن هذه التعريفات **يظهر** أن الدافع قوّة أو إحساس نفسي داخلي لدى الكائن الحيّ إذا شعر به حرّكه نحو القيام بتصرّف معيّن يلبّي حاجة

---

(١) العديلي ، الدوافع والحوافز ص ١٩٠.

(٢) منصور **فهمي** ، الإنسان والإدارة ص **٣٢٥** .

(٣) د . أحمد زكي صالح ، علم النفس في الإدارة والصناعة - دار **النهضة** العربية - **القاهرة** - ص ٤٨ .

(٤) د . منصور **فهمي** ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية **القاهرة** دار النهضة العربية - **١٩٧٢** ص ٢٦ ، وسيشار **إليه** تالياً د. منصور **فهمي**، إدارة الأفراد .

(٥) د. حامد أحمد بدر، السلوك التنظيمي نقلاً عن مقال دوافع العاملين في المنهج الإسلامي - مقال في مجلة الاقتصاد الإسلامي - البنك الإسلامي - دبي - عدد ٢٣ - سنة ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٤ م ص ١٢.

معيّنة لديه . فشعور الإنسان بالجوع مثلاً يحدث لديه حالة من التوتّر تحمله على القيام بسلوك معيّن يتمثل في السعي للحصول على الطعام ، فإذا ما وصل إلى هدفه زال ما يحسّ به من توتّر .

المطلب الثالث : العلاقة بين الدافع والحافز :

إن المتأمّل في المعاني التي تقدّم ذكرها لكل من الدافع والحافز يخرج بنتيجة مؤدّاها : إن بعض من عرّفوا الدوافع والحوافز قد اتجهوا إلى اعتبارهما شيئاً واحداً هو عبارة عن شعور يحرّك الإنسان نحو تحقيق غاية معيّنة . في حين اتجه بعضهم الآخر - وهو الإتجاه الأغلب - إلى التفريق بينهما ، فجعل من الدافع الأمر الداخليّ النفسيّ الذي يوجه الإنسان للقيام بعمل ما ، وجعل من الحوافز أموراً خارجية ملموسة ماديّة كانت أم معنوية .

يقول د . منصور فهمي « كلمة الدافع يضيق مجالها حين تستخدم في علم النفس إذ تطلق على البواعث الذاتيّة التي تثير السلوك وتواصله فيستمر نشطاً حتى يصل حدّ الإشباع »[(١)] .

وأياً ما يكن الأمر ، فمن المقطوع به أن ثمة علاقة راسخة تجمع بين المفهومين ، وأن الحوافز ترتبط بالدوافع ارتباطاً وثيقاً ، وذلك ؛ أن أساس تحفيز الفرد يبدأ بمحاولة تنسيق دوافعه مع متطلبات عمله [(٢)] . .

« فالحوافز يجب أن تقوم على دراسة واعية لدوافع العاملين وحاجاتهم المختلفة ، حيث أن الحوافز تمثّل تلك الأشياء التي تقدّم لإشباع الحاجات ، وإذا كانت الدوافع تحرّك سلوك الإنسان في الإتجاه الذي يشبع هذه الحاجات ، فإن الحوافز أيضاً تساعد على توجيه هذا السلوك إذ يسير الفرد في الطريق الذي يعتقد أنها توصله للحافز

---

(١) منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٥ .

(٢) منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٦ .

المرغوب ، وذلك لأن حاجة الفرد (الدافع) تسبّب له نوعاً من القلق أو التوتّر الذي يدفعه خلال القنوات - التي يرسمها له المجتمع والمتاحة له - إلى أفعال معيّنة يعتقد في تصوّره الخاص أنها ستوصله إلى الإشباع الذي يريده »[1] .

أما في **التصوّر الإسلامي** : فإنّ المسلمين وإن لم يعرفوا الحوافز بالإصطلاح المتداول في عصرنا ، ولم ينطق بها علماؤهم بهذا اللفظ المحدد ، فإن ذلك لا يعني عدم وجودها لديهم بصورة عملية في ميدان التطبيق والواقع . فالحقيقة أنّهم عرفوا ومارسوا الحوافز معنىً وأسلوباً وموضوعاً ولا أدّل على ذلك من الآيات القرآنية العديدة والأحاديث النبوية الكثيرة التي تضمنت معانيها الحث على فعل الخير والنهي عن فعل الشر بإعتبار هذا الحث وذاك النهي حافزين على الإقدام أو باعثين على الإحجام - على أو عن - الفعل انتظاراً لمردوده من الثواب أو تخلصاً من تبعته من العقاب سواءً أكانا - الثواب والعقاب - عاجلين أم آجلين[2] .

فالعمل في الإسلام - كما سنوضح ذلك في هذا البحث - له حوافز ودوافع ، أي عوامل ترغّب العاملين في القيام بالعمل ، وتشحذ إرادتهم لإبداء أفضل ما يستطيعون من عطاءٍ وإنجاز »[3] .

---

(١) د . علي محمد عبد الوهاب ، بحث «الحوافز نظرية متكاملة » المجلة العربية للإدارة - العددان ٣ ، ٤ ، السنة الثامنة ، ١٩٨٤ ص ١٤٧ وسيشار إليه تالياً : علي عبد الوهاب ، الحوافز .

(٢) د . محمد حامد حسنين ، نظام الحوافز في الإسلام ، المجلّة العربيّة للعلوم الإدارية ، العدد الرابع ، السنة السادسة ، صفر ١٤٠٣ هـ ١٩٨٢ م ، ص ٧٤ ، وسيشار إليه تالياً : محمد حامد حسنين ، نظام الحوافز .

(٣) د . عبد الكريم عثمان ، معالم الثقافة الإسلامية ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، الطبعة السادسة ، ١٤٠١ هـ ١٩٨١ م ، ص ١٥٤ ، وسيشار إليه تالياً ، عبد الكريم عثمان ، معالم الثقافة .

المبحث الثاني

في معنى العمل لغة واصطلاحاً

العمل لغة واصطلاحاً :

المطلب الأول : العمل لغة :

من عَمِلَ عَمَلاً إذا فعل فعلاً عن قصد ، وتأتي بمعنى مهن وصنع . والعمل على الصدقة : السعي في جمعها . والعامل من يعمل في مهنة أو صنعة ، ومنها والي البلاد أي عامل عليها[1] .

فالعمل: إحداث الشيء أو المهنة والفعل ج . أعمال عمل كفرح ، وأعمله واستعمله غيره ، واعتمل عمل بنفسه ، والعمال الذين يعملون بأيديهم وعاملته معاملة ، طلبت إليه العمل وآجرته عليه [2].

* * *

---

(١) إبراهيم مصطفى ورفاقه ، المعجم الوسيط ، فعل عمل ج ٢ ، ص ٦٣٤ .

(٢) أحمد الشرباصي ، المعجم الاقتصادي الإسلامي ، بيروت - دار الجيل - ١٩٨١ ، حرف العين/٢٨٣ . مجد الدين بن يعقوب الفيروز ابادي ، =

المطلب الثاني : في الاصطلاح :

فالعمل في الاصطلاح العامّ : هو كل ما يصدر من فعل أو حركة عن أي جسم كان بإرادة أو بدون إرادة ، فقد تصدر عن الجمادات والنباتات والحيوانات أفعال وحركات مختلفة تعتبر أعمالاً ، وقد يطلق أيضاً على تصرّفات وسلوك الإنسان ، فيقال : «عمل معروف أو تصرّف معروف »[1] .

أو هو إحداث أمر قولاً كان أو فعلاً بالجارحة أو بالقلب، لكن الأسبق هو اختصاصه بالجارحة ، ومفهوم العمل لا يقتصر على الاحتراف أو الإتجار وإنما يتسع ليشمل كل منفعة أو عمل يقوم به الإنسان مقابل أجر يستحقّه [2] .

أما في الاصطلاح الاسلامي الشرعي ، فللعمل تعريفات عديدة منها :

هو كل عمل مادي أو معنوي أو مؤلف منهما معاً ، ينفع الناس في الدنيا والآخرة [3] .

= القاموس المحيط، فصل العين باب اللام ٤/٢١ أحمد رضا، معجم متن اللغة ، بيروت ، مكتبة الحياة ، ١٣٥٨ هـ ـ ١٩٦٠ م المجلّد الرابع ص ٢٠٩.

(١) صادق مهدي السعيد ،العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ط ٢ ، ١٩٧١ ، ص ٦ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : صادق السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي .

(٢) عبد السميع المصري ، مقوّمات الاقتصاد الإسلامي ، مكتبة وهبة ـ القاهرة ـ ط ١ ـ ١٣٩٥ هـ ١٩٧٥م ص ٢٢ . وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : عبد السميع المصري ، مقوّمات الاقتصاد .

(٣) علي أحمد السالوس وآخرون ، دراسات في الثقافة الإسلامية ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، ١٩٨٢ ص ٥١٣ .

أو : الجهد البدني أو الفني أو العقلي ما صغر منه وما كبر في نظر الناس ، فالعمل بمدلوله الواسع يشمل كل الوسائل المشروعة بشكل عام ، **فالعمل في الإسلام لا يقتصر على أداء العبادات أو الشعائر بل يتعداه إلى تناول جميع وجوه النشاط والحركة والفاعلية**(١) .

أو : كل نشاط إنساني مقصود ومتقوّم يقوم به الفرد بوعي واختيار حرّ يهدف إلى إنتاج قيم مادّية وروحيّة تسهم بإثراء الحياة الإنسانية ورقي النوع الإنساني (٢) .

أو : الجهد الذي يقابل بالمال ، وعلى ذلك بنى الفقهاء قاعدتهم المشهورة (عمل المسلم محترم) ، والمراد به ضمان وعمله وعدم ذهابه مجاناً (٣) .

أو : المجهود الإرادي الواعي ، والفعل المحلل غير الواجب شرعاً الذي يؤدى من قبل فرد حرّ التفكير ، قادر جسمياً وعقلياً ، إلى فرد أو مجموعة أفراد يعود بالمنفعة وإشباع الاحتياجات لكلا الطرفين (٤) .

أما في المعني الاقتصادي :ـ

فالعمل هو الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال

---

(١) صبحي الصالح ، الإسلام والمجتمع العصري، سلسلة الإسلام الحضاري ـ دار الآداب ـ بيروت ـ ط ١ ـ ١٩٧٧ ص ٤١ . وسيشار إليه فيما بعد : صبحي الصالح : الإسلام والمجتمع العصري .

(٢) محسن خليل . في الفكر الاقتصادى العربي والإسلامي ، بغداد ، وزارة الثقافة والإعلام ،١٩٨٢ ، ص ١٢٣ .

(٣) باقر شريف القرشي ، العمل وحقوق العامل في الإسلام ، دار التعارف للمطبوعات ـ بيروت ـ ط ٤ ـ ١٩٧٩ ـ ٦٨. وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : باقر القرشي، العمل وحقوق العامل .

(٤) عبد الهادي النجار ، الإسلام والاقتصاد ، سلسلة عالم المعرفة ـ الكويت رقم٦٣ ص ٢٦ .

النشاط الاقتصادي المشروع لغرض الكسب والعيش[1] . أو : كل نشاط يبذله الإنسان عن وعي وقصد ، ويحسّ بالألم حين يبذله ، وهدفه من ذلك كسب الأموال التي تشبع الحاجات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة[2] .

* * *

مما تقدم يتبين لنا أن العمل سواءً بالمفهوم الشرعي أو الاقتصادي يشمل كل جهد يبذله الإنسان مقابل أجرة أو مال سواءً كان هذا الجهد عضلياً كالحرف اليدوية ، أو ذهنياً كالتعليم والقضاء ، أم مركباً منهما مما يعود عليه أو على غيره بالنفع والفائدة ، إلَّا أن المعنى الشرعي يقيّد هذا المفهوم بأن يكون العمل مشروعاً ، وأن يبتغي به صاحبه الأجر الأخروي بالإضافة إلى الأجر المادي والدنيوي .

ومن خلال التعريف الاقتصادي والشرعي يظهر الآتي :-

١ ـ الأصل تساوي البشر من حيث كونهم عمالاً ومن حيث الكرامة الإنسانية وأن تفاوتت قدراتهم ومزاياهم ودائرة عملهم سعة وضيقاً ، أو رواتبهم زيادة ونقصاً فلا امتياز لفئة على الأخرى .

٢ ـ أن العمال ليسوا فريقاً من المجتمع بل هم جميع العاملين فيه سواء أكانوا أصحاب رؤوس أموال يديرونها ويستثمرونها بأنفسهم ، أم كانوا حرفيين يعتمدون على ما يبذلونه من جهد عضلي أم كانوا أجراء عند غيرهم يؤدون عملاً مقابل أجر أو مال يحصلون عليه ، أم كانوا موظفين في الدولة يتقاضون راتباً . فكل هؤلاء عمال لأن كلاً منهم يبذل جهداً مقابل أجر أو مال يحصل عليه .

---

(١) صادق السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي ص ٩ ، صادق السعيد ، ندوة الاقتصاد الإسلامي ، معهد البحوث والدراسات الإسلامية ـ بحث عن العمل والأجور ص ١٤٧ .

(٢) باقر القرشي ـ العمل وحقوق العامل ص ٧٠ .

٣ ـ جهد الإنسان الذي يقوم به عقلياً كان أم جسمياً هو عمل ، ويطلق على من يقوم بهذا العمل لفظ أجير وليس عامل . فالأجير هو كل من يعمل بأجرة سواءً عند الأفراد أو عند الجماعات أو عند الدولة .

٤ ـ أن مفهوم الإسلام للعمل مفهوم شامل حيث استعمل ليدّل على معنى العمل الحسي أو اليدوي «ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عملِ يده» . كما استعمل للولايات أي الوظائف العامة « من عمل لنا عملاً فرزقناه رزقاً فما أخذ بعد ذلك فهو غلول » كما استعمل لفظ عامل بمعنى الوالي والأمير والموظف . ونجد أن الألفاظ الدالة على العمل والحرفة مستعملة للدلالة على أعلى مناصب الدولة كقول أبي بكر رضي الله عنه حين ولّي الخلافة « . . . فسيأكل آل أبي بكر من هذا المال واحترف فيه للمسلمين » من الحرفة وهي الصنعة .

ومن خلال المعنى الاقتصادي يظهر لنا أن العمل يتميز بـ :

١ ـ أنه مجهود يبذل عن وعي وإرادة ودراسة وتخطيط، لا بدافع الغريزة كعمل النملة مثلاً .

٢ ـ أن ينشأ عن هذا العمل معاناة، ويسبب إعياءً جسمياً لمن يقوم به .

٣ ـ أن يكون الهدف من العمل الإنتاج وكسب المال ، فمتى انتفى هذا الغرض لا يكون عملاً بالمعنى الاقتصادي[٢] .

---

(١) محمد المبارك ، الاقتصاد مبادىء وقواعد عامة ـ دار الفكر ـ بيروت ـ ط ٣ ـ ١٩٨٠ ص ٣٥ ، وسيشار إليه لاحقاً ، المبارك ، الاقتصاد يوسف حامد العالم ، نظام الإسلام السياسي والاقتصادي ـ دار القلم ـ بيروت ـ ط ١ ـ ١٩٧٥ ص ٢٤ . وسيشار إليه لاحقاً ، يوسف العالم ، نظام الإسلام السياسي والاقتصادي غريب محمد سيد أحمد ، الاقتصاد الإسلامي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ص ١٦٦ ، وسيشار إليه لاحقاً ، غريب سيد ، الاقتصاد الإسلامي .

(٢) باقر القرشي ، العمل وحقوق العامل ، ص ٧٠ .



المبحث الثالث

أهمية الدوافع والحوافز وخصائصها

المطلب الأول : أهميّة الدوافع :

لقد أبرزت لنا المعاني التي سبق بيانها الأهميّة الكبرى للدوافع والحوافز ، والدور الكبير الذي تؤديانه في عمليّة التنمية الاقتصادية عموماً . وزيادة معدّل الإنتاج كمّا وتحسينه نوعاً على وجه الخصوص . لذا ناسب أن أبيّن أهم الجوانب التي تظهر من خلالها أهمية الحوافز والدوافع وأثرهما الإيجابي في دفع وسلامة توجيه مسيرة الاقتصاد والإنتاج ممثلة فيما يأتي :

١ ـ دفع العاملين ، وشحذ هممهم لإظهار المزيد من الاهتمام بما بين يديهم من عمل ، وللوصول إلى استخدام أفضل لطاقاتهم وقدراتهم ، مما يزيد من إنتاجية المؤسسة في القدر ، ويجوّد من خدماتها وعطائها في النوع ، الأمر الذي تنعكس آثاره الإيجابية على زيادة دخل العاملين ، وزيادة ايرادات الشركة . مما يفضي في نهاية المطاف إلى زيادة الدخل العام للبلد . إذ أن زيادة الناتج تؤثر بصورة مباشرة على التنمية الاقتصادية بشكل عام وهو ما تتطلع إليه الإدارة الناجحة .

٢ ـ المساهمة في إشباع بعض رغبات العاملين واحتياجاتهم . والتجاوب مع أحاسيسهم ومشاعرهم التي لا بدّ من فهمها للتعامل معها بما يناسبها وبما يحافظ على مستوىً عالٍ من الرضا والروح المعنوية للعاملين[1] .

٣ ـ أن الحوافز تعدّ عوامل جذب من شأنها أن تغري الأفراد بالالتحاق بالمؤسسة التي تمنحها ، وتستجلب إليها العناصر الصالحة من العمالة المطلوبة . فالفرد بطبعه شديد الميل إلى تفضيل العمل لدى الجهة التي تمنحه مكافآت متنوعة ، وتثمن جهوده بصورة ماديّة أو معنويّة[2] .

٤ ـ الإسهام في تحقيق التنمية الإدارية ، فالتنمية الإدارية تستند في تحقيقها إلى مجموعة من الوسائل والأساليب التنظيمية والفنيّة والإنسانيّة ، والحوافز هي إحدى وسائل سياسة الأفراد التي تستخدمها الإدارة لتحقيق أهدافها ، وبالتالي فهي إحدى الأساليب التي تساعد على نجاح التنمية الإدارية .

٥ ـ إتاحة الفرصة للحصول على مزيد من الحوافز ، فحين تنجح الإدارة في تحقيق التنمية التي تبتغيها ، فإن ذلك يعود بالمردود الطيّب على ذات الحوافز التي تمنح للأفراد إذ تزيد هذه الحوافز وتتعدد صورها وأساليبها ، وتتسع فرصة الموظفين والعاملين للحصول على قدر متنوِّع منها[3] .

٦ ـ أن الحوافز والدوافع هي التي ترسم للأفراد اتجاههم وغاياتهم ، وتوجههم في تحديد طبيعة العمل الذي يختارون ، وتحدّد مدى قوة الاستجابة على الجهد المبذول للوصول إلى هدف ، وتحدد مدى

---

(١) عادل الجودة ، الحوافز، ص١٥، ١٩ ، د . علي عبد الوهاب، الحوافز ص ١٤٠.

(٢) د. علي محمد عبد الوهاب، الحوافز، ص ١٤٠ .

(٣) د. علي محمد عبد الوهاب، الحوافز، ص ١٤١ .

الاستمرارية في اتباع أسلوب معيّن ، كل ذلك بقصد تحقيق أفضل تكيّف ممكن مع البيئة الخارجية[1] .

٧ ـ إن الدافع يعتبر العامل الأساسي في عملية السلوك ، والحاجة الأولية الناشئة في داخل الكائن الحي والتي تدفعه إلى النشاط ، فإذا وجد الدافع فإنه يتسبب عن حالة توتّر تدفع الكائن الحي إلى الاستمرار في نشاطه حتى يشبع هذا الدافع ويتخلص مما يعتريه من توتر[2] .

وبإيجاز ، يمكن القول إن الهدف من الدوافع والحوافز في العمل هو: تنشيط حماس الأفراد للعمل الممتاز، وإذكاء روح المنافسة البناءة بينهم ، وتكثيف الفرص أمامهم لإشباع ما يتطلعون إليه من حاجات مادية ومعنوية .

المطلب الثاني : سمات الحوافز والدوافع وخصائصها

لقد تبيّن من خلال تعريفات الحوافز المتقدمة أنها تتّسم بكونها : موقفاً خارجياً مادياً اجتماعياً تستجيب له الحاجة ـ الدافع ـ بهدف الإشباع ، فالطعام حافز يشبع حاجات جسمانيّة مختلفة ، والمكافأة حافز يشبع حاجات ماديّة ومعنويّة متعدّدة ، والوظيفة حافز يشبع في النفس حاجات معيّنة [3] .

كما أن دوافع الأفراد للعمل تتميّز بخصائص توجب على الإدارة تفهّمها ، ودراسة العوامل المؤثرة فيها وأهمّها :

---

(١) د . أحمد زكي صالح ، علم النفس في الإدارة ص ٤٨ .
د . عبد الله الزامل ، نظريات الحوافز وتطبيقاتها في مجال العمل ، بحث مقدم لندوة الحوافز بالرياض ص ١٧ وسيشار إليه تالياً : د . عبد الله الزامل ، نظريات الحوافز.
(٢) د . منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٥ .
(٣) د . عبد الله الزامل ، نظريات الحوافز ، ص ١٧ .

١ ـ أن حاجات الإنسان متعدّدة ومعقدّة ومتداخلة ويؤثر بعضها في بعضها الآخر .

٢ ـ أن تركيب الشخصيّة الإنسانية ، ودرجة نضوجها ، والتغيّرات التي تحدث فيها ، تؤثّر بشكل واضح في تشكيل حاجات الفرد وتغيراتها .

٣ ـ إن حاجة واحدة وربما أكثر تعمل في نفس الوقت على تحريك سلوك الفرد .

٤ ـ أن الدوافع المختلفة ربّما أدّت إلى سلوك متشابه ، وربما أدّت الدوافع المتشابهة إلى سلوك مختلف .

٥ ـ الدوافع المحرّكة لسلوك الفرد قد تكون معلومة لديه وقد تكون مجهولة .

٦ ـ أن حاجات الأفراد تتطور مع مرور الزمن نوعاً وكماً وأهمية .

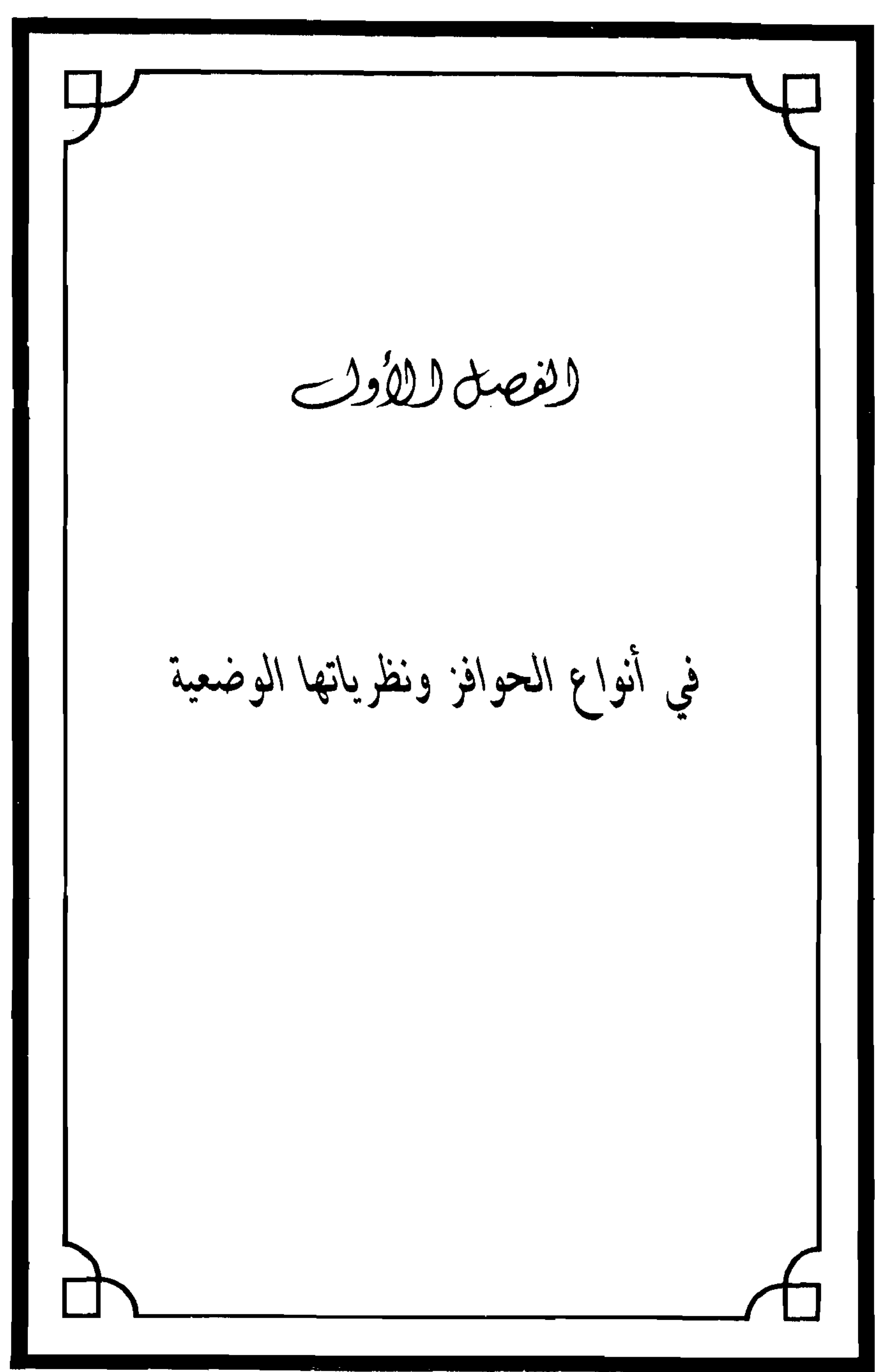
٧ ـ تؤثر الظروف الاقتصاديّة ، وعوامل التقدّم الصناعي والعملي بصورة واضحة في إشباع الدوافع .

٨ ـ يخضع تحديد الدوافع وتطويرها وإعادة تشكيلها بشكل مباشر لتأثير جماعة العمل والبيئة الوظيفية .

٩ ـ إن عوامل التدريب والقيادة والقدوة قادرة إذا ما أحسن استغلالها على أن تسهم بشكل فعّال في توجيه دوافع العاملين وتطوّرها وإعادة ترتيبها[١] .

---

(١) د . علي عبد الوهاب، الحوافز ،ص ١٥٠ .



الفصل الأول

في أنواع الحوافز ونظرياتها الوضعية



المبحث الأول

أنواع الحوافز

لقد تنوّعت الحوافز لا سيّما في الآونة الأخيرة ، وأصبح في وسع المؤسسة أن تقدّم لأفرادها صنوفاً متعدّدة من الحوافز بحيث تشكّل مزيجاً يعزّز بعضه بعضاً ، ويعمل بصورة متعاضدة في سبيل دفع الأفراد واستنهاض عزائمهم نحو بذل المزيد من الجهد ، وإحراز الأفضل من العطاء والإنتاج .

ومن الاعتبارات التي يمكن في ضوئها تقسيم الحوافز ما يأتي :

المطلب الأول : طبيعة الحافز وماهيّته :

وبهذا الاعتبار تقسم الحوافز إلى قسمين : حوافز مادّية وحوافز معنوية .

فرع : **فالحافز المادّي** هو الحافز ذو الطابع المالي أو النقدي أو الاقتصادي . ويتمثل فيما يحصل عليه العاملون من مزايا أو حقوق تحمل

هذا الطابع كالرواتب والأجور والعلاوات والبدلات الماليّة والتعويضات والمكافآت والمعاشات التقاعدية»[1] .

ويقول د . منصور فهمي في تعريفه : هو ما يمثّل متطلبات الدافع الواجب إشباعه في شكل نقدي ، ووسيلة ذلك الأجر وملحقاته ، فحتى تستجيب السياسات الأجرية للحوافز الماليّة يتمّ تنظيم طرق الأجور بشكل يضمن في صيغته العامة توافق أداء وجهد العامل مع المبلغ المدفوع »[2] .

وعلى هذا ، فالحافز الماديّ يشمل الأجر وملحقاته وكل ما يضيف للفرد دخلاً وكسباً مادياً جديداً من خلال عمله . وللحافز الماديّ مزايا رئيسية هي :

١ ـ السرعة والفوريّة والأثر المباشر الذي يلمسه الفرد لجهده ، حيث يبذل له هـذا الحافز بمجرّد زيادة إنتاجه . فهو والأمر كذلك يتفق ورغبة الفرد في زيادة دخله بمجرّد زيادة إنتاجه ، إذ يرتبط الحافز مباشرة بالأداء وكمية الإنتاج .

٢ ـ تحسين الأداء بشكل دوري ومنتظم ، على خلاف الترقية أو العلاوة الدورية التي تفقد أثرها سريعاً .

٣ ـ اشتماله على معانٍ نفسيّة واجتماعيّة نتيجة ما يتيحه للأفراد من قدرة شرائية يحصلون بها على السلع والخدمات التي يحتاجونها وأفراد أسرهم[3] .

فرع : **أما الحافز المعنوي** فهو « مجموعة الدوافع التي تستهدف تحقيق الحاجات العاطفية والنفسيّة والإنسانيّة للعاملين ، وهي ـ في الأعم الأغلب ـ تتجسّد في حسن معاملة العامل ، وإزالة أسباب التذمّر

---

(١) قبّاني ، الجوانب النظاميّة لحوافز الخدمة ص ٥٣ .

(٢) د . منصور فهمي، الإنسان والإدارة ، ص ٣٣٥ .

(٣) د . علي عبد الوهاب ، الحوافز ص ١٥١ ـ ١٥٢ . عادل الجودة ، الحوافز ص ٢٧ .

والشكوى ، ومكافأة المجدّين ومعاقبة المسيئين ، وتقديم الخدمات الثقافية والترفيهية للعاملين ، وكل ما من شأنه تقوية روحهم المعنويّـة ، وتنمية آمالهم الإنسانيّة »[1] .

وقيل هو « ما يمثّل متطلبات الدافع الواجب إشباعه في شكل غير نقدي ومنها : الشعور بالاعتزاز بالعمل ، والشعور بالرضـا نتيجة القيـام بالعمل على الوجه المطلوب ، وتقدير الآخرين له ، والتمتّع بالمركز الأدبي المصـاحب للعمل ، ووجـود فـرص للتـرقيـة ، والشعـور بـالـولاء نحـو المشروع »[2] .

ومن هذه التعريفات يظهر أن الحوافز المعنويّة تشمل عدداً كبيراً من العوامل مثل الوظيفة المناسبة ، والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وعضوية مجالس الإدارة والتـرقيـة . والتوجيه والتدريب ، وجماعة العمل ، وظروف العمل الملائمة . ونظم الاتصال مع الإدارة وإيصالها شكـاوى العاملين ومقترحاتهم ، وسياسة الباب المفتوح ، والتقويم الجيّد للأداء .

المطلب الثاني : طبيعة الجزاء

وبهذا الاعتبار تقسم الحوافز إلى قسمين : إيجابيّة وسلبيّة .

فرع : **فالحافز الإيجابي** هو الذي يمنح **الفـرد** مزايا مختلفة إذا قام بالعمل المطلوب ، فهو يجذب الفرد عن طريق تقديم أو الوعد بتقديم عطاء محسوس أو غير محسوس كوسيلة لإشباع الدافع . فهذا النوع من الحوافز يعتمد عنصر التـرغيب والأمل والتفـاؤل **في زيـادة** الحماس لأداء الواجب[3] .

(1) د . قبّاني . الجوانب النظاميّة لحوافز الخدمة ص ٥٤ .

(2) د . منصور **فهمي**، الإنسان والإدارة ص ٣٣٦ .

(3) د . علي عبد **الوهاب** ، الحوافز ص ١٥٢ ، د . عبد الله الـزامل ، الحـوافز ص ١٧ ، د . قبّاني ، الجوانب النظامية ص ٥٤ .

فرع : **أما الحافز السلبي** فهو يعني حرمان العامل من مزايا أو منعه من الحصول على منفعة محسوسة أو غير محسوسة ، حاضرة أو مستقبلة . فهو يدفع الأفراد للعمل من خلال حرمانهم من مزايا أو التهديد بمنعهم من إشباع مالي أو اجتماعي. مما يحمل الفرد على تجنّب النتائج المترتبة عليها والابتعاد عن عواقبها . وهذا النوع من الحوافز يعتمد التخويف والعقاب والأنظمة الرادعة أساساً له [1] .

وهدف الحوافز الإيجابيّة هو رفع الكفاءة الإنتاجيّة وتحسين الأداء من خلال مدخل التشجيع والإثابة الذي يغري الفرد بأن يسلك سلوكاً معيّناً ترغب فيه الإدارة ، وعن طريق توفير فرص التقدّم والتقدير والكسب المادي والأدبي الجيّد . في حين تهدف الحوافز السلبية إلى التأثير في سلوك العاملين عن طريق أسلوب العقاب والوعيد والتأديب المتمثّل في جزاءات ماديّة كالخصم من الأجر أو الحرمان من العلاوة والترقيّة . . .[2] .

وفي ضوء ما تقدّم يمكن القول بأن الحوافز قد تكون مادية إيجابية أو سلبية . أو معنوية إيجابية أو سلبيّة :

فرع : فمن الحوافز المادية الإيجابية : الأجور ، فالأجر العالي حافز للعمل ورفع الكفاءة الإنتاجية ، ووسيلة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والاجتماعية . لذا يمكن القول بأن الأجور خاصة ، والحوافز الماديّة على وجه العموم تعدّ من أهم العوامل وأكثرها تأثيراً في اندفاع الفرد برغبة وإخلاص للعمل متى كانت تلك الأجور مناسبة وكفيلة بإشباع كافّة متطلبات الفرد . وعلى العكس من ذلك فإن الأجر المتدني ، وغير المكافىء للجهد المبذول في العمل ، والذي لا يلبي مطالب العامل

---

(١) المراجع السابقة.

(٢) د . زكي **هاشم** ، **إدارة الأفراد والعلاقات العامة** . مكتبة عين شمس ١٩٧٥ ، ص ٣١٧ - ٣١٨ .

وحاجاته عامل هام في إهمال العامل عمله، وانخفاض كفاءته الإنتاجيّة . وعندها يكون من العوامل السلبيّة [1] .

ومنها كذلك : العلاوات ومكافآت الإنتاج . فهي من أكثر العوامل المادّية إثارة في زيادة نشاط الأفراد ، وتحسين قدرتهم على الإنتاج متى كانت مجزية وعادلة ، وعندها تكون عاملاً مادياً إيجابياً ، وعلى العكس من ذلك إذا حرم منها العامل أو كانت تعطى بشكل رتيب زهيد، أو كان منعها أو منحها قائماً على أساس مزاجي لا يعتمد العدل والموضوعية . فإنها تكون عاملاً سلبياً [2] .

فرع : العوامل الإيجابية المعنوية فهي كثيرة منها :

نظرة إدارة المؤسسة إلى العامل بعين التقدير والاحترام ، وإشعاره بأنه بشر ، وليس جزءاً من آلة تعمل ، وما يترتب على هذه النظرة من إشراكه في العمل عبر ما يبديه من آراء وأفكار بنّاءة وإتاحة الفرصة له للنقد الإيجابي لمسيرة العمل تخطيطاً أو تنفيذاً ، فمن مقتضى ذلك كله تعبئة الجهود في جوّ من الودّ والتعاون بين الإدارة والعاملين مما يختصر الطريق إلى الهدف المشترك ، وإعطاء العامل الدافعية لمزيد من العطاء الجيّد المبدع[3] .

ومنها : ضمان العمل واستقراره ، فاطمئنان العامل إلى الظفر بحقه المشروع في توفير مجال العمل ، والحماية من آفة البطالة وذلّ الحاجة . وثقته ببقائه في موقع عمله دون تعرّض للفصل المتعسّف ، بل وبانفتاح الباب أمامه للترقي إلى مواقع أكثر أهميّة كلما أثبت جدارة مما له أوقع الصدى في نفس العامل ، وأدعى لحمله على العمل المتقن المتميز كما

(١) عادل الجودة ، الحوافز ص ٢١ .

(٢) عادل الجودة ، الحوافز ص ٢٧ .

(٣) عادل الجودة ، الحوافز ، ص ٤٠ ، صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد ، العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ص ٤٠٨ .

ونوعاً . وعلى خلاف ذلك يكون الحال فيما إذا كان العامل يعيش معاناة القلق على بقائه واستمراريته في موقعه ، إذ ينصرف حينئذٍ إلى البحث عن مقوّمات استقراره بمختلف السبل مما يجعل مستـواه في حده الأدنى ، فضلاً عن أن يتسم بالتفوق والاتقان[1] .

ومنها الشعور بالاعتزاز بالعمل: فمن حوافز العمل شعور العمّال بالفخر والاعتزاز الناشىء عن مزاولة التخصص ، وعن كون العمل مثيراً للاهتمام فإنهم يقبلون عليه ويحبّونه في حد ذاته وبصرف النظر عن المكافأة المادية التي تعود عليهم منه . وأوضح ما يظهر هذا الحافز في نظام الحرف ، حيث يعتبر الإتقان والإبداع والابتكار مصادر استمداد الفرد لرضاه النفسي وشعوره بالاعتزاز بالعمل[2] .

ومنها الشعور بالمسؤولية : فمن الواجب تحديد الهدف من العمل ، ووضع معايير له يعمل الأفراد على تحقيقها أو الوصول إليها . فمتى كان الهدف واقعياً والمعيار الموضوع عادلاً ، فـإن الأفراد سيبـذلون الجهـد الكافي مدفوعين بالرغبة في تحمّل المسؤولية وإثبات كفاءاتهم . والحصول على اعتراف رؤوسائهم بمجهوداتهم .

إن وجود سجلّات لإثبات أداء الأفراد من شأنه أن يفيد في زيادة اهتمام الفرد بالإنتاج الذي حققه وحفزه على زيادته[3] .

ومنها : الشعور بالرضا الناتج عن العمل الكفء : فمن الأمور التي تولّد الرغبة والدافعية لدى الأفراد للعمل الطمع في تكوين مركز أدبي معيّن بين زملائهم بحصولهم على تقدير الإدارة لهم مما يجعلهم يتفانون في القيام بأعمالهم.

---

(١) عادل الجودة ، الحوافز ، ص ٤٠ .

(٢) صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد ص ٤٠٤ .

(٣) صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد ، ص ٤٠٤ .

وهذا يقتضي أن تأخذ الإدارة في اعتبارها تقدير العمل الكفء وعدم التغاضي عن العمل الجيّد، والبحث فقط عن الأخطاء . فإذا كان إيقاع الجزاء على المهمل والمقصّر في أداء العمل أمراً مسلّماً، فإن مكافأة المجدّ والباذل لكل طاقاته في العمل أمر أولى بالرعاية والحرص عليه[1] .

ومنها ظروف العمل : فتحسين ظروف العمل في الحدود المعقولة التي لا تفضي إلى المغالاة، وتهيئة الجو المقبول من حيث الراحة النفسيّة للعامل تدفعه إلى الاهتمام الأكثر بتحسين مستوى أدائه ومعدّلات إنتاجه .

فموقع العمل وطبيعته، وتوفر التهوية والإنارة والنظافة والهدوء بدرجة ملائمة لها الأثر الأكبر في إنتاجية العامل وتأقلمه في عمله[2] .

ومنها المركز الأدبي : يوجد في كل مشروع أعمال تتفاوت في المركز الأدبي الذي تضفيه على القائمين بها، ومن الأمور التي يقاس بها هذا التفاوت مقدار الأجر على العمل، وظروف العمل وما تفيضه من الرضا، وكون المشروع يسدي خدمة مباشرة للمجتمع، ونجاح المشروع في القيام بأعماله وتأدية دوره، وبحسب هذه الأمور يكون رضا الأفراد عن عملهم واندماجهم الكامل فيه، ومن هنا يفسّر ميل الأفراد للعمل في مجال أو مؤسسة دون غيرها[3] .

ومنها الترقية، وفتح الباب أمام الفرد للتنقل إلى أعلى المراكز في المؤسسة يعد حافزاً إيجابياً . وذلك نظراً لما يترتّب على هذا الترقي من مكاسب مادية ومعنوية كزيادة الدخل، والرضا النفسي، وتحمّل المزيد من المسؤولية . وكل ذلك يحفز الأفراد من ذوي الطموح لتبوأ المراكز القيادية[4] .

---

(١) صلاح الشنواني، إدارة الأفراد، ص ٤٠٦ .

(٢) عادل الجودة، الحوافز ص ٤١ .

(٣) صلاح الشنواني، إدارة الأفراد ص ٤٠٧ .

(٤) صلاح الشنواني، إدارة الأفراد ص ٤٠٨ .

إن هذه العوامل وما إليها من الاعتبارات الموضوعية المعنوية كفيلة إذا روعيت بأمانة أن تعلو بكفاءة العامل ، وتضاعف استعداداته للارتقاء بعمله وإنتاجه وحينئذٍ تكون عاملاً إيجابياً معنوياً في حفز العامل ، والعكس يحدث إذا فقدت أو غابت عن جو العمل ، أو كان تطبيقها يجافي النزاهة والعدل فتكون مثبّطات معنويّة .

ذكر السيد إحسان النمر في كتابه « روح العمل وصفات العاملين » ، في مقال تحت عنوان « ماذا يحفز العامل إلى العمل ؟ » بقلم ستيوارت تشيش ـ أوردته مجلة المختار : أن شركة استون الكتريك في شيكاغو أقدمت على إجراء دراسة لها في أحد مصانعها بهدف استطلاع أفضل السبل المؤدية إلى أقصى الانتاج كل يوم من حيث عدد ساعات العمل ، وأساليبه ، والأحوال التي يتم فيها ، وكانت النتيجة أن ثمّة أمور أعظم خطراً من ساعات العمل وأجوره وأحواله منها :

أنه إذا كان الضوء أقوى وأبهى فإن الانتاج يزداد .
أنهم جعلوا الأجرة تشبه الإنتاج وتناسبه فازداد الإنتاج .
أن الاتصال بالعمال وسؤالهم المساعدة بإبداء رأيهم في العمل عمل على زيادة الإنتاج ، لشعورهم بأن لهم شأناً في العمل مما حسّن نفسيتهم وزاد نشاطهم[1] .

---

(١) إحسان النمر ، روح العمل وصفات العاملين ، نابلس ـ مطبعة الفرج ص ١٧ ـ ١٨ نقلاً عن مجلة المختار عدد نيسان ١٩٤٧ .

المبحث الثاني

نظريّات الحوافز في الفكر الوضعي

تمهيد

لقد مرّت الحوافز في الفكر الإداري المادي المعاصر بعدّة تطوّرات ، وكان لكل مرحلة من مراحل التطوّر إطارها البيئي الذي يتكوّن من فلسفة وافتراضات معيّنة الذي ساعد على تحديد معالم إطار الحوافز فيها . ويمكن تبيّن ثلاث مراحل رئيسية في الفكر الإداري في هذا الصدد هي :

المرحلة الأولى : وهي المرحلة الكلاسيكية أو التقليدية ، والحوافز في هذه المرحلة كانت تنصبّ على الجانب المادي فقط من أجور وعلاوات ومكافآت . . .

المرحلة الثانية : وتمثلها مدرسة العلاقات الإنسانيّة ، وهذه أضافت إلى النواحي الماديّة التي كرّستها المرحلة السابقة الحوافز المعنوية من تقدير العامل واحترامه ، وإتاحة الفرصة لإثبات الذات والمشاركة في اتخاذ القرارات .

المرحلة الثالثة : وتتكوّن من مجموع الاتجاهات الحديثة مثل نظرية النظم والإدارة بالأهداف ، وتنمية الموارد البشرية . وهذه المدارس تقدّم تشكيلة من الحوافز إلاّ أنها تؤكد الربط بين الحوافز والنتائج المتحققة كما تفعل ، مدرسة الإدارة بالأهداف مثلاً . ومن ثم يختلف ما يحصل عليه الأفراد ـ مادياً ومنعوياً ـ حسب اختلاف النتائج التي يبلغون ، والأهداف التي يحققون [1] .

لقد انسلك في عداد كل مدرسة من المدارس الآنفة الذكر مجموعة من النظريات وضع مبادئها أشخاص نسبت هذه النظريات إليهم وعرفت بهم . وسأعرض فيما يأتي لأبرز هذه النظريات ، مبيناً ـ بإيجاز ـ أهم أفكارها والأسس التي قامت عليها :

المطلب الأول : النظرية الكلاسيكية

وصاحب هذه النظرية هو فردريك تايلور F .W . Taylor . وقد بنى نظريته في الإدارة العلمية للأفراد على فرضين أساسيّين هما :

١ ـ أن تطبيق الأساليب العلمية في العمل قد يؤدي إلى الكفاية في الانتاج .

٢ ـ تطبيق الحوافز النقدية يؤدي إلى زيادة الإنتاج .

ويستخلص من هذه النظرية أن تايلور قد نظر إلى العامل على أنه رجل اقتصادي كل همّه أن يزيد دخله الماديّ ، ومن ثم فإن زيادة إنتاجيته مرتبطة بنظام سليم للأجور التشجيعية . فزيادة الحافز على العمل والتحكّم فيه تتأتى عن طريق نظام الأجور[2] .

---

(١) د . علي عبد الوهاب ، الحوافز ص ١٤١ ، ١٤٥.

(٢) د . منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٦ .

المطلب الثاني : نظرية الحاجات الإنسانيّة

وصاحب هذه النظرية هو مازلو Maslow . وقد وضع الحاجات الإنسانيّة في مدرّج هرمي جعل فيه حاجات الإنسان مرتّبة حسب أهميتها وإلحاحها وذلك على النحو الآتي(١) .

١ ـ الحاجات الماديّة والجسمية كالحاجة إلى الطعام والكساء والمسكن ، فهي أمور ضرورية للإنسان وتأتي في قمة الهرم باعتبارها أولى الحاجات المحرّكة لسلوك الأفراد .

٢ ـ الحاجة إلى الأمن والحماية والطمأنينة والاستقرار ، فالعامل بحاجة إلى أن يؤمن نفسه وماله ومركزه إزاء مخاطر الحاضر والمستقبل ، كحاجته إلى عدم انقطاع الرزق وإلى ضمان الدخل في حالة المرض أو العجز أو الكبر وما إليها ، وكحاجته إلى الأمن ضد البطالة . وتأتي الحاجة إلى الأمن في المرتبة الثانية من السلم الهرمي لمازلو .

٣ ـ الحاجات الاجتماعية كالحاجة إلى الحب والعطف والصداقة والعلاقات والانتماء . فالإنسان يتطلّع إلى أن يكون اجتماعياً تقوم بينه وبين الآخرين علاقات محبّة وتعاون ، ويرغب في أن يكون عضواً في جماعة ، وكلّما كانت هذه الجماعات محبّبة إلى الأفراد وتشبع لديهم بعض الدوافع والحاجات كلما كانت سبباً في ارتفاع معنويات العاملين . وتأتي الحاجة الاجتماعية في المرتبة الثالثة من الأهميّة عند مازلو .

٤ ـ الحاجة إلى تقدير النفس . وإثبات الذات ، واعتراف الآخرين بالمكانة، ونيل الشهرة ، وبروز الأهميّة والتمتّع بالحرية . وموضع هذه الحاجة الدرجة الرابعة من المدرّج الهرمي .

---

(١) د . منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٧ . د . العديلي ، نظريات الحوافز ص ٢٠٧ د . علي عبد الوهاب، الحوافز ص ١٤٨،د . حامد أحمد بدر ، دوافع العاملين ص ١٣ ـ ١٨ .

٥ ـ الحاجة العقلية والجماليّة ممثلة في الحاجة إلى الإنجاز وتحقيق الأهداف والنمو النفسي، وهذه أدنى الحاجات أهمية ومساساً بالفرد في نظر مازلو .

وهذه الحاجات لها أهمية تصاعدية عند الإشباع ، وليس المراد بذلك تمام الإشباع ، فلا ضرورة لأن تشبع الحاجة ١٠٠٪ حتى تظهر حاجة أخرى ، فالحاجات المادية الفسيولوجية تمثل المرتبة الأولى من حيث لزوم الإشباع ـ كما تقدّم ـ ، ولكن متى وجد الدافع ربما وجدت الرغبة لتحقيق إشباع الحاجة الثانية قبل استكمال إشباع الأولى ، بل قد تستمر الحاجة الأولى في اضطراد الإشباع مع وجود حركة إشباع الحاجة الخامسة[١] .

لقد لاحظ مازلو في نظريته العلاقة الوطيدة بين إشباع حاجات الإنسان المعنوية كالشعور بالانتماء الاجتماعي والتقدير والمكانة . . وبين دافعية الإنسان وتحفيزه ، كما لاحظ في الوقت ذاته الصلة الوثيقة بين الحاجات المادية من طعام وكساء وأمن . . . وبين الحفز للعمل . لذا يمكن القول بأن نظريته كانت مزيجاً من الأشباع المادي والأشباع المعنوي بصورهما المختلفة[٢] .

ويرى مازلو أنه إذا وقف عائق أمام إشباع الفرد لحاجاته فإنه يصاب بالإحباط ، فإذا ما تخطينا ذلك العائق عاد الفرد إلى حالته الأولى . أما إذا استمر الحرمان وما يتبعه من إحباط فإن ذلك يولّد لدى الفرد الميل إلى العدوان والنزعة للتدمير[٣] .

---

(١) د . منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٧ .

(٢) د . زكي حنوش ، مقال الحوافز والتنمية الشاملة . المجلة العربية للعلوم الإدارية ، ص ٩٢ .

(٣) د . مصطفى فهمي ، الدوافع النفسيّة ، مكتبة مصر ، القاهرة ، ط ٥ ، ١٩٦٨ ، ص ٣٧.

ومجمل مميزات نظرية مازلو :

١ ـ اشتمالها على الحوافز بشقّيها المادي والمعنوي .
٢ ـ تحديدها مستوى الحوافز وترتيبها الهرمي من حيث الأهميّة .
٣ ـ إشارتها إلى عدم ضرورة الإشباع الكامل للحاجة قبل الانتقال لتاليتها .
٤ ـ إشارته إلى الشخصية المرضيّة باعتبارها مثلاً من أمثلة فقدان الحاجة إلى الحب [١] .

المطلب الثالث : نظرية العاملين

وقد اقترن إسم هذه النظرية باسم واضعها فردريك هيرزبرج Frederick Herzeberg . ويتّخذ من نظريته اتجاهاً عملياً . فقد نتجت هذه النظرية عن دراسة قام بها هو وزملاؤه للخصائص الوظيفية التي تؤدي إلى رضا العاملين أو عدم رضاهم . وقد خلصت تلك الدراسة إلى نتيجة مفادها أن لكل فرد مجموعتين مختلفتين من الاحتياجات الإنسانية ، وغالباً ما تكونان مستقلتين إحداهما عن الأخرى ، وتؤثران على سلوك الفرد بصورة متباينة .

وقد أطلق هيرزبرج ورفاقه على المجموعة الأولى من الحاجات اسم : العوامل الدافعة وهي عبارة عن الوظيفة التي يؤديها الفرد ، وطبيعة عمله فيها ، والإنجازات وفرص الترقية والتقدم ، ومسؤوليات العمل نفسه ، واحترام الآخرين واعترافهم بالانجازات الوظيفية . إن الإحساس بالسعادة والرضا مقترن بعوامل تتصل بذات العمل وهو ما يمكن تسميته بالقيمة الداخلية للعمل ، أي تلك القيمة التي تكمن في واجبات الوظيفة

---

(١) المصدر السابق .

وأعبائها وما يتحقق للفرد إذا أدّاها من رضاً داخلي يزيد من إقباله على العمل وحماسه له . وعليه ، فعوامل الدافعية تتمثل في العوامل التي تشبع الحاجات المعنوية مثل احترام الذات وتحقيقها ، وهـذه تعود إلى ذات العمل وماهيته .

أما المجموعة الثانية وتعرف بالعوامل الصحيّة أو الوقائية أو عوامل الصيانة ، وهي عبارة عن بيئة العمل وظروفه ومدى ما يتوفر للعامل من إشباع لحاجاته الفسيولوجية وحاجات الأمن والحاجات الاجتماعية .

يرى هيرزبرج أن مشاعر الاستياء والتعاسة وعدم الرضا مقترنة بهذه العوامل ممثلة في الإشراف على العمل وطرقه ، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء . وأنظمة وإجراءات المنظّمة . ومقدار الرواتب والمكافآت . . . فغياب هذه العوامل هو مثار سخط العاملين وعدم رضاهم ، وإن كان توّفرها لا يستدعي رضاهم بالضرورة[1] .

لقد أدرك هيرزبرغ أن ثمة علاقة مؤثرة ومتأثرة بين المكونات المعنوية لسلوك الإنسان وحالته النفسية وبين تحفزه واندفاعه للعمل ، وأن حالة عدم الرضا التي تنتاب الموظفين في بيئة العمل سببها اختفاء بعض العوامل منها[2] .

المطلب الرابع : نظرية الحاجة أو دافع الإنجاز

ومن أصحاب هذه النظرية ديفيد مكليلاند **David Mackliland** . والحوافز في نظريته ثلاثة أقسام :

---

(۱) د . علي عبد الوهاب ، الحوافز ص ١٤٨ . د . منصور فصمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٩ . د . العديلي ، نظريات الحوافز ص ٢٠٨ ، د . حامد بدر ، دوافع العاملين ص ١٤ .

(٢) د . زكي حنوش ، الدوافع والتنمية الشاملة ص ٩٠ .

١ ـ الحاجة للقوّة : وتظهر من خلال شعور بعض الأفراد بالحاجة إلى تولّي المناصب الإدارية والقياديّة .

٢ ـ الحاجة للانتماء : وتظهر من خلال شعور بعض الأفراد بالحاجة إلى استدرار حب الآخرين وتكوين الصداقة والعلاقات .

٣ ـ الحاجة إلى الإنجاز : وتظهر من خلال الرغبة الجيّاشة لدى بعض الأفراد في تحقيق النجاح والخوف من الفشل[١] .

فالأفراد المنجزون وفق هذه النظرية يهتمون بدافع التحصيل وإثبات الذاتية ويعطونه أولوية عالية . . . أما الأفراد غير المنجزين فإنهم يهتمون بالدوافع المادية والاجتماعية[٢] .

ويرى مكليلاند : أن الطريقة الصحيحة لتنشئة الفرد هي إحدى العوامل الأساسية التي توجدَ الدافع للإنجاز منذ الصغر . ويقرر أن الفرد ذا المستوى العالي مِن الإنجاز يتّصف بأنه لا يرضى أن يترك العمل في منتصفه، وأن يتّصف بدرجة معتدلة من المخاطرة خلافاً لضعيف الإنتاج حيث ترتفع هذه الدرجة لديه [٣] .

وقريب من نظرية مكليلاند ما ذهب إليه أرجريس من أن شخصية الفرد تتدرج من الطفولة إلى النضوج ، وأن دوافع الناضجين تختلف عن غيرهم . فدوافع الناضجين هي التحصيل والترقية وإثبات الذات وتقدير الآخرين ، أما غير الناضجين فدوافعهم تنحو المنحى المادي والجسمي والاجتماعي . ويرى أن الإدارة تستطيع الزيادة من درجة نضوج الأفراد وتحويلهم إلى منجزين إذا تعاملت معهم على أنهم ناضجون واهتمت بقدراتهم وطوّرتها واعتنت بأفكارهم واتبعت معهم أسلوب المشاركة . كما أنها تعمل على تحويلهم إلى أشخاص غير ناضجين وغير منجزين عن

---

(١) عادل الجودة ، الحوافز ، ص ١٧.

(٢) د . علي عبد الوهاب ، الحوافز ص ١٤٨ .

(٣) د . حامد أحمد بدر ، دوافع العاملين ص ١٤ .

طريق تعاملها معهم بأسلوب الأوامر الشديدة والرقابة الصارمة والإلتـزام بالجزئيات المرسومة للعمل مما يولد لديهم الإحباط ، ويجعل دوافعهم في مستواها الأدنى المتمثل في تفادي العقاب والحصول على الأجر وغيره من المطالب الجسمية(١) .

المطلب الخامس : نظرية التفضيل والتوقّع

وقد تبنى فكرة هذه النظرية فكتور فرومي Victor Vroomy . وفحواها أن دافعيّة الفرد نحو عمل معيّن في وقت معيّن تتحدّد عبر القيم المنتظرة للمحصلة الإيجابية أو السلبية لهذا العمل مضروبة في قوّة توقعات الفرد . فالفرد أو العامل يختار لنفسه السلوك المناسب في العمل على أسـاس العلاقة بين هذا السلوك وبين ما يتوقع أن يحصل عليه ، مما يؤدي إلى إثارة حافز الفرد ودافعيته نحو بيئة العمل بدرجة أقوى(٢) .

فهذه النظريـة تربط بين جهـد الأفراد وبين تـوقعاتهم في تحقيق الكسب والتقدير في حالة نجاح آرائهم (٣) .

ويمكن تحديد الإطار العام لهذه النظرية بالآتي :

١ ـ اعتقاد الأفراد بأن أعمالهم ستقابل بالتقدير ، وكون التقدير مطلباً هاماً لهم من أهم حوافزهم للعمل .
٢ ـ ارتكاز سلوك الأفراد بصورة أساسيـة على المنفعة الشخصيّـة المادية أو المعنوية التي يجنونها من عملهم .
٣ ـ النشاط الذي يختاره الفرد هو أحد البدائل لأنشطة مختلفة . ويتمّ الاختيار على أساس كون ذلك النشاط هو السبيل المحقق أو المحتمل للوصول إلى هدفه .

---

(١) د . علي عبد الوهـاب، الحوافز ص. ١٤٨ .
(٢) الدكتور زكي حنوش، الحوافز والتنمية الشاملة ص ٩٢ .
(٣) عادل الجودة ، الحوافز ، ص ١٧ .

٤ ـ تنطوي نظرية فرومي على ثلاثة مفاهيم أساسية تشكل قوامها، وهي : القيمة والتوقع والقوة . فمفهوم القوة يرتكز على قدرة البديل الذي اختاره الفرد على إشباع حاجات الفرد . ومفهوم التوقع هو الاعتقاد الشخصي للفرد المتعلق باحتمالات إشباع الحاجة التي يشعر بها كنتيجة للبديل المفضّل . أما مفهوم القوّة فهو تعبير عن سلوك الفرد ، وهو محصلة التفاعل بين القيمة والواقع[١] .

المطلب السادس : نظرية العلاقات الإنسانية

ومن أصحاب هذه النظرية التون مايو Alton Mayo وليكرت ـ Rensis Likert . وترتكز هذه النظرية على الاتجاهات التي تنادي بضرورة أن يفهم العاملون ـ مديرون وعمّال ـ بعضهم بعضاً . ويتمثل هذا الفهم في حتمية معرفة طابع العاملين وسلوكهم وميولهم لإمكان توفير جو من التفاهم المتبادل والتعاون المشترك والمشاركة الجماعية .

فالمؤسسة أو مكان العمل في ضوء هذه النظرية نظام اجتماعي يتكون من مجموعة من الأفراد تتشابك وتتداخل علاقاتها ومسؤولياتها برباط تسلسلي يشكّل وحداتها المختلفة . ويربط هذه الوحدات بعضها ببعض أفراد هم المديرون أو من لهم سلطة التخطيط والتنظيم والإشراف . وإن تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة يتوقّف إلى حد كبير على طبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس . وعليه، فإن توثيق العلاقات وإيجاد الروح الودّية بين الإدارة والعاملين يعمل على زيادة الإنتاج[٢] .

---

(١) عادل الجودة ، الحوافز ، ص ١٧ . د . منصور فهمي، الإنسان والإدارة ص ٣٢٧ .

(٢) د . منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٨، د . محمد حامد حسنين ، نظام الحوافز في الإسلام ، المجلة العربية للإدارة ، تصدرها المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان ، العدد الرابع ، السنة السادسة صفر ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٢ م ص ٧٤ وسيشار إليه لاحقاً : د . محمد حسنين ، نظام الحوافز .

المطلب السابع : نظرية الأداء والإنتاج

وقد نادى بهذه النظرية برايفيلد وكروكيت . وملخصها أن سعي الفرد لإشباع حاجاته يعتبر هدفاً أساسياً بحدّ ذاته . وأن تحقيق ذلك الهدف في بيئة العمل يتمّ على الأغلب من خلال الكفاءة الإنتاجية العالية والأداء المرتفع ، ومن ثم تصبح الإنتاجية العالية والأداء الحسن معبراً لأشباع الحاجات ، وأداة لإثارة حافز الفرد ودافعيته[1] .

المطلب الثامن : نظرية (Y , X)

وصاحب هذه النظرية هو ماجرجور Douglas McGregor . وقد توصّل إلى نظريته من خلال اتصالاته بعدد كبير من المديرين حيث ظهر له أنهم فئتان :

الفئة الأولى وأطلق عليها (X). ونظرة هذه الفئة من المديرين إلى العامل تقوم على مجموعة من الافتراضات المختلفة في أنه كسول بطبيعته ، لا يحب العمل إلا قليلاً ، وأنه يفتقر إلى الطموح، ويتصف بالسلبية وكراهية تحمّل المسؤولية ، فهو يفضّل أن يقاد بدلاً من أن يقود ، ولا يميل إلى تحقيق أهداف المنظمة دون تدخّل الإدارة ، كما أنه بليد وقليل الذكاء وبطيء الفهم .

وبناءً على هذه الإفتراضات ، فإن توجيه طاقات الأفراد وحفزهم والرقابة عليهم يستوجب التدخل المباشر والنشط من جانب الإدارة ، إذ لا يمكن دفعهم للعمل إلا من خلال التوجيه والرقابة والتهديد بالعقاب كما إن من مقتضى هذه الافتراضات أنه يقع على عاتق الإدارة وحدها مسؤولية القيادة والتنظيم وتحقيق الأهداف[2] .

---

(١) د . زكي حنوش ، الحوافز والتنمية الشاملة ص ٩٤ .

(٢) د . زكي حنوش ، الحوافز والتنمية الشاملة ص ٨٨ ، د . منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ، ص ٣٢٧ من النظريات الوثيقة الصلة في معناها ومفهومها

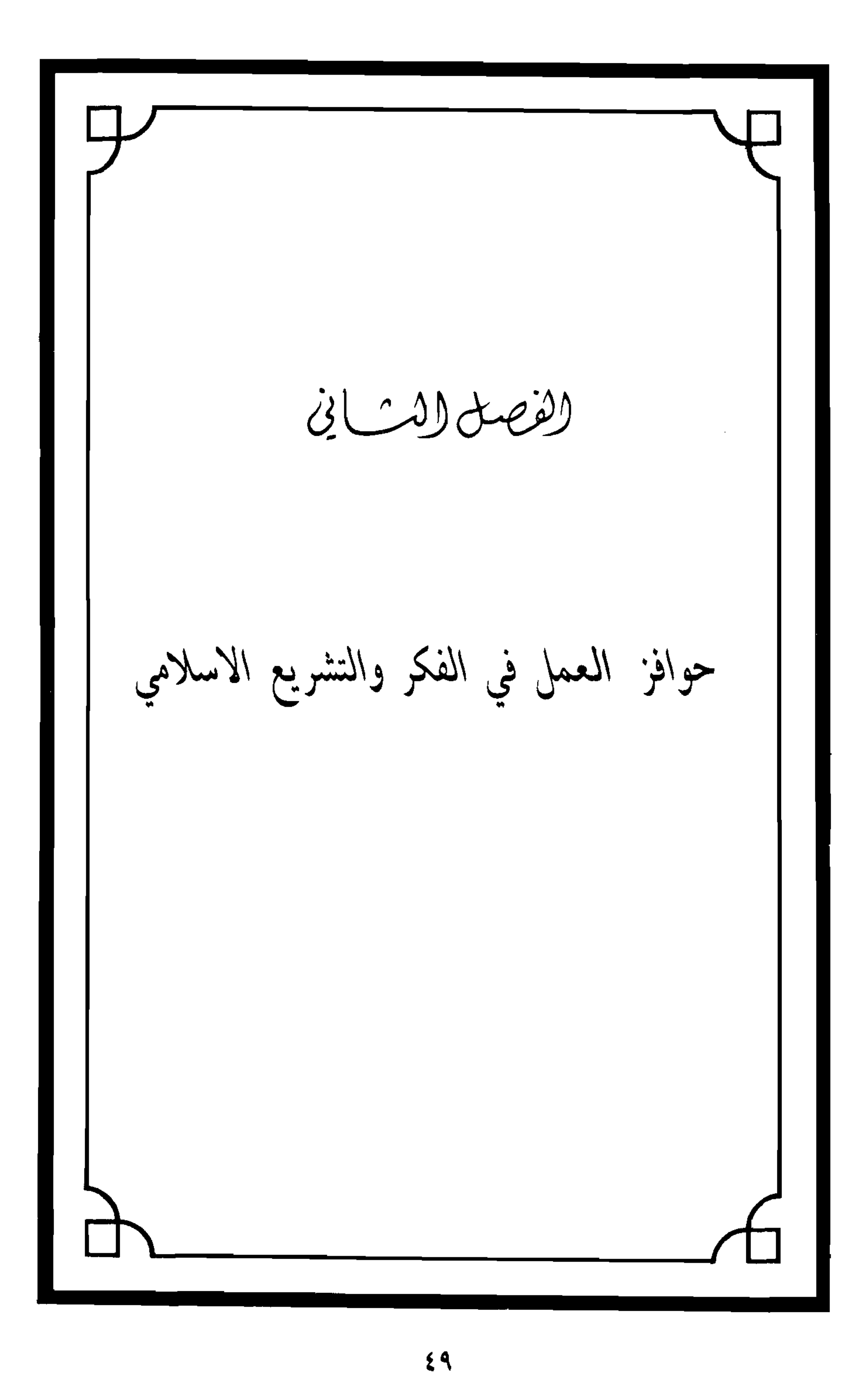
الفئة الثانية وأطلق عليها Y ، فلها افتراضات معاكسة حول طبيعة الفرد ، فهي ترى فيه إنساناً كفؤاً ، قادراً على العمل وراغباً فيه . وهذه النظرة تتطلب أن تقوم الإدارة باتخاذ عدة خطوات ضرورية من أهمها تحرير الأفراد من الرقابة المباشرة المحكمة ، والأخذ بمبدأ اللامركزية . . .(١) .

تلك أشهر النظريات التي تفتق عنها الفكر المادي ، والخطوط الرئيسية لمحتواها وأسسها . ومن النظر فيها يظهر أن الفرد - في ظلها - في أية بيئة أو أي مجتمع مارس عمله ، فإنه يسعى إلى إشباع مجموعة كبيرة من الحاجات المتنوعة المتداخلة . وأنه بمقدار ما تحقق له بيئته العمل والظروف المحيطة به من مستوى مناسب من الأشباع بمقدار ما يتولد لديه من حوافز تدفعه إلى تحسين الإنتاج في المقدار والنوعية . ويلاحظ أن هذه النظريات تراوح بين النواحي المادية والمعنوية في حاجات الأفراد .

= بنظرية X النظرية الأوتوقراطية للسلوك التنظيمي . فهي تعتمد على قوة القيادة الرسمية وسلطتها ، وافتراض الطاعة العمياء من قبل المرؤوسين ، واستخدام الدخل والموارد المالية وسيلة للضغط على الأفراد لدفعهم للعمل تحت التهديد بقطع هذه الموارد . وإن الإدارة هي وحدها صاحبة القرار في تحديد ما هو خير للعاملين ، أما هم فليس أمامهم سوى التنفيذ والامتثال . د. زكي حنوش . الحوافز والتنمية الشاملة ص ٨٨ .

(١) د. منصور فهمي ، الإنسان والإدارة ص ٣٢٧ - ٣٢٨ .





الفصل الثاني

حوافز العمل في الفكر والتشريع الاسلامي

ذكرنا فيما تقدم أن حوافز العمل في الفكر الوضعي ـ كما عرضتها نظريات الحوافز الغربية ـ تعطي جلّ الإهتمام للحوافز الماديّة ، كما أنها في الوقت ذاته تراعي الحوافز المعنوية حسبما حددّها الفكر الوضعي ونظرياته للحوافز .

أما في الإسلام ، فالحوافز وإن لم تعرف اصطلاحاً ـ كما تقدم ـ إلاّ أنها وجدت نظرية ومورست تطبيقاً في ظلال هذا النظام ، وعليه ، فهي حقيقة واقعة جديرة بالبحث والدراسة ، ويمكن الحديث عنها باعتبارها ذات طبيعة متميّزة تميزّ الإسلام ذاته في منهجه وخصائصه .

إن الشمول من الخصائص المميزة للإسلام ، لذا كان من البديهي أن نجد في الإسلام تنظيماً للنشاط الاقتصادي للإنسان ، ومن ذلك العمل باعتباره دعامة أساسية يقوم عليها هذا النشاط . والعقيدة الإسلامية هي الأساس الفكري للنشاط الاقتصادي الإسلامي وبالتالي للعمل وتنظيمه وما يتعلق به من تشريعات . وإن الإحاطة بهذا الأساس أمر ضروري للمسلم

لأنه باستحضار هذا الأساس في ذهنه سيعرف موقعه الحقيقي في هذا الكون ويدرك الرسالة الكبرى التي أنيطت به ، والتي لا يمكن تحقيقها الآ من خلال الجد والسعي المتواصل الدؤوب، مما يحمله على أن ينطلق لأداء هذه الرسالة بعزم ثابت وهمّة لا تلين (١) .

ولما كان الإسلام دين الفطرة ، يعترف بها ، ويتجاوب مع متطلباتها ، ولا يكبتها أو يصادمها ، فإنّ هذا المعنى يعزّز الرغبة في العمل ، إذ إن إرادة العمل شيء فطري في نفسيّة الانسان بحكم حاجته إلى ما يقيم أوده ، ويلبي رغباته (٢) .

فالعمل سلوك ظاهري يجد جذوته المتقّدة في حرص الإنسان على الحياة ، ومن ثم كان دافع العمل هو أقوى الدوافع النفسيّة وأولاها بالرعاية لأنه من الفطرة (٣) .

أنواع حوافز العمل في الإسلام

الإنسان يملك قوى عديدة مؤثّرة دافعة للعمل في التصوّر الإسلامي هي :

(١) قوى مادّية : فالإنسان يملك قوى مادّية تتمثّل في جسمه وفي الوسائل التي يستخدمها لاشباع شهواته ، وهي أضعف القوى تأثيراً .

---

(١) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة ، بغداد ، مكتبة المنار الإسلامية ـ ١٤٠١ هـ ـ ١٩٨١ م. ص ٢٢٨ ـ ٢٢٩ . وسيشار إليه في المواضع التالية : عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة .

(٢) أحمد محمد العسّال ورفيقه ، النظام الاقتصادي في الإسلام : مبادؤه وأهدافه ، القاهرة . مكتبة وهبة ، الطبعة ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م ـ ص ١٢٨ . وسيشار إليه تالياً : العسال ، النظام الاقتصادي .

(٣) عبد السميع المصري ، مقوّمات الاقتصاد الإسلامي ، القاهرة ، مكتبة وهبة . الطبعة الأولى ١٣٩٥ هـ ـ ١٩٧٥ م. ص ٢٢ وسيشار إليه تالياً : عبد السميع المصري ـ مقومات الاقتصاد .

٢ ـ قوى معنويّة : وتتمثّل في الصفات المعنوية التي يهدف الإنسان إلى الإتصاف بها واحرازها ، وهي أكثر تأثيراً من القوى الماديّة .

٣ ـ قوى روحيّة : وتتمثل في صلة الإنسان بالله سبحانه وتعالى ، وما تمليه هذه الصلة على الإنسان من سلوك واتجاهات . وهذه أكثر القوى تأثيراً وأشدّها فعالية .

وقد حرص الإسلام على جعل القوى الدافعة للمسلم قوى روحيّة حتى ولو كانت مظاهرها ماديّة أو معنويّة ، وأوجب عليه أن ينطلق في مزاولة أعماله كلها صغيرها وكبيرها من وحي عقيدته وما تمليه عليه أحكام شريعته ، وأن يتقبل بنفس راضية جميع الضوابط ويلتزم بمختلف الأوامر والنواهي التي رسمها له الشرع الإسلامي [١] .

---

(١) سميح عاطف الزين ، الإسلام وثقافة الإنسان ، دار الكتاب اللبناني ـ بيروت ـ دار الكتاب المصري ـ القاهرة ـ الطبعة الخامسة ١٣٩٨ هـ ـ ١٩٧٨ م، ص ٧٠٧ ـ ٧٠٨ ، وسيشار إليه عند وروده فيما بعد ، سميح الزين ، الإسلام وثقافة الإنسان .



المبحث الأول

الحوافز المادّية

من خلال حديثنا عن الحوافز المادية في النظريات الوضعية وجدنا أن تلك الحوافز ممثلة في الأجور وملحقاتها من المكافآت والعلاوات تشكّل قطب الرحى في تلك النظريات . والفكر الإسلامي بما يتميّز به من واقعية ومسايرة للحاجات البشرية أولى هذا الجانب الاهتمام المناسب ، فقرّر حق العامل في الحوافز التي تشبع مطالبه المادّية ، وأهمها ما يأتي :

المطلب الأول : الأجور وما يتّصل بها من مكاسب مادّية تعمل على زيادة الدخل :

فالإسلام وهو يقرر كرامة العمل وقدسيته ، رتب على ذلك أجر العامل ـ وهو المال الذي يدفع بديلاً لمنفعة مستوفاة[1] ـ وأكد حق

(١) محمد فهر شقفة ، أحكام العمل وحقوق العامل في الإسلام ، دار الإرشاد ، بيروت ، الطبعة الأولى ١٣٧٨ هـ ـ ١٩٦٨ م ص ٧٠ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد . محمد شقفة ، أحكام العمل .

العامل فيه . وقد بينّ بتعاليمه الواضحة أن الأجر حقّ للعامل لامنّة فيه ، فلا يشعر بالتالي حين يستوفي أجره عن عمل أدّاه أنه يتلقى صدقة أو إحساناً من صاحب العمل [1] .

الأجر حق شرعي للعامل :

لذا جاءت النصوص الشرعية من قرآن وسنّة آمرة بتمكين العامل من اقتضاء حقه في الأجر ، يقول سبحانه وتعالى : **﴿يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود﴾**[2] . ومما يتضمنه الوفاء بالعقد ، الوفاء بمستلزماته ومنها دفع الأجر الذي تعوقد عليه مع العامل بموجب عقد الإجارة . ويقول عزّ شأنه : **﴿إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها﴾**[3] ، وما يستحقه العامل من أجر لدى مستخدمه أمانة ، لذا فهي واجبة الأداء بنصّ الآية .

وقد بلغ من حرص الإسلام على المحافظة على حق العامل في الأجر أن وجه المولى عز وجل الوعيد بالخصومة لصاحب العمل الذي ينتفع بجهد العامل ويستنفذ طاقته ثم يحجم عن إيفائه حقه المشروع في الأجر [4] . فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله ﷺ «يقول الله عز وجلّ :«ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، ومن كنت خصمه فقد

---

(1) المصدر السابق .

(2) الآية ١ ، سورة المائدة .

(3) الآية ٥٨ سورة النساء .

(4) عبد السميع المصري ، مقوّمات الاقتصاد ص ٢٨ ، أحمد العسال . النظام الاقتصادي ص ١٤٤ .

خصمته : رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حرّاً وأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره»[1].

قال الشوكاني :«هو - أي من استأجر أجيراً . . . - في معنى من باع حرّاً وأكل ثمنه ، لأنه استوفى منفعته بغير عوض فكأنه أكلها ، ولأنه استخدمه بغير أجره فكأنه استعبده»[2].
وقال المناوي «ذكر الثلاثة ليس للتقييد ، فأنه خصم كل ظالم ، لكنه أراد التغليظ عليهم لغرابة قبح فعلهم»[3].

وتأكيداً لحق العامل في الأجر نجد الفقه الإسلامي يذهب إلى الحكم بعدم سقوط أجره بفساد العقد فللعامل في حالة فسخ الإجارة بسبب فساد العقد الحق في أجرة المثل عما كان قد نفذّ من عمل بالغاً ما بلغ [4] .

جاء في بدائع الصنائع «وأما الإجارة الفاسدة وهي التي فاتها شرط من شروط الصحة فحكمها الأصلي هو ثبوت الملك للمؤاجر - المستأجر أو الأجير - في أجر المثل لا في المسمى بمقابلة استيفاء المنافع المملوكة

---

(١) رواه أحمد في مسنده ٢/ ٣٥٨، ورواه البخاري في صحيحه بلفظ ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حراً ثم أكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره». ورمز له السيوطي في الجامع الصغير بإشارة الحسن ١/ ١٣٩ .

(٢) محمد بن علي الشوكاني ، نيل الأوطار ، القاهرة ، مكتبة ومطبعة مصطفى الحلبي - الطبعة الأخيرة ، ٥/ ٣٣٢ .

(٣) عبد الرؤوف المناوي ، فيض القدير شرح الجامع الصغير ، المكتبة التجارية الكبرى . القاهرة - ط ١ ١٣٥٦ هـ ١٩٣٨ م ٣/ ٣١٦.

(٤) لبيب سعيد ، دراسة إسلامية في العمل والعمال ، المكتبة الثقافية القاهرة - جامعة القاهرة - الطبعة الأولى/ ٥٨٣ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : لبيب سعيد . دراسة إسلامية في العمل .

ملكاً فاسداً ، لأن المؤاجر لم يرض باستيفاء المنافع إلا ببدل ولا وجه إلى إيجاب المسمى لفساد التسمية فيجب أجر المثل . . ويجب بالغاً ما بلغ ـ عند زفر . . وبه أخذ الشافعي ، لأن المنافع متقومة بأنفسها بمنزلة الأعيان ، فكانت مضمونة بجميع قيمتها كالأعيان»[1] .

وقال في موضع آخر «فإن كان ـ العمل ـ في يد المستأجر فقدر ما أوقعه من العمل فيه يصير مسلماً إلى المستأجر قبل الفراغ منه حتى يملك المطالبة بقدره من المدّة ، بأن استأجر رجلاً ليبني له بناءً في ملكه . . فعمل بعضه فله أن يطالبه بقدره من الأجر . . حتى لو انهدم البناء . . فله أجر ما عمله بحصته لأنه إذا كان في ملك المستأجر أو في يده فكما عمل شيئاً حصل في يده قبل هلاكه وصار مسلماً إليه فلا يسقط بدله بالهلاك»[2] .

حق العامل في أجر عادل

والإسلام حين يقرّر حق العامل في العمل فإنه يحرص على أن يكون ما يتقاضاه من أجر مجزياً لا يقل عن الكفاية الطبيعية للإنسان . فللعامل سواءً أكان يعمل في مجال الوظائف الرسمية للدولة ، أو في ميدان الخدمة العامة الحق في أن يستوفي كافة حقوق الإنسان الشخصية ذات **الطابع الاجتماعي من مأكل وملبس ومسكن ووسيلة انتقال وخادم**[3]. **فعن المستورد بن شدّاد قال: سمعت رسول الله ﷺ يقول: «من كان لنا عاملاً** فليكتسب زوجة ، فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادماً ، فإن لم يكن له مسكن فليكتسب **مسكناً**»[4].

---

(١) علاء الدين الكاساني ، بدائع الصنائع ، مكتبة زكريا علي يوسف ـ القاهرة . ٢٦٦٢/٦ . وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : الكاساني، البدائع.

(٢) الكاساني ، البدائع ٢٦٣٢/٦ .

(٣) لبيب سعيد ـ دراسات إسلامية في العمل ، ج ٢ .

(٤) رواه أحمد في مسنده ٢٢٩/٤ ، وأبو داود في سننه ١٢١/٢ . وفي لفظ =

قال أبو الطيّب آبادي في معنى الحديث : يحلّ له أن يأخذ ممّا في تصرفه من مال بيت المال قدر مهر زوجة ونفقتها وكسوتها، وكذلك ما لا بدّ منه . . »[1] .

وفي ذكره لما يستفاد من حديث إعطاء أبي بكر ، رضي الله عنه أجراً من بيت المال حين ولِّي الخلافة ـ وسيأتي ذكره ـ قال العيني : وفيه أن للعامل أن يأخذ من عرض المال الذي يعمل فيه قدر عمالته . . وكل من يتولى عملاً من أعمال المسلمين يعطى له شيء من بيت المال لأنه يحتاج إلى كفايته وكفاية عياله ، لأنه إن لم يعط له شيء لا يرضى أن يعمل شيئاً فتضيع أحوال المسلمين»[2].

تحديد أجر العامل :

وإذا كان أجر العامل حقاً أساسياً له لا يصح التفريط فيه ، فإن من الأهمية بمكان تحديد أجور عمله بصورة لا لبس فيها ، لأن مقدار الأجر له علاقة مباشرة بتحديد مستوى معيشة العامل، وانسجاماً مع هذا المعنى اتجه التشريع الإسلامي إلى اقرار مبدأ وجوب التدخل عند الحاجة بهدف حماية العامل من العدوان عليه وغمط حقه ، ومن أجل ضمان أجره . ورغم عناية الإسلام بتحديد أجر العامل إلاّ أنه لم يسلك أسلوباً بعينه لتحديده ، وذلك نظراً لخضوعه لعدة مؤثرات منها : نوعيّة العمل الذي

= أحمد «من ولي لنا عملاً فلم يكن له زوجة فليتزوج ، أو خادماً فليتخذ خادماً ، أو مسكناً فليتخذ مسكناً ، أو دابة فليتخذ دابة . . . » ٤/٢٢٩.

(١) أبو الطيب محمد شمس الحق آبادي ، عون المعبود شرح سنن أبي داود ، الدار السلفية ، بيروت ـ الطبعة الثالثة ، ١٣٩٩ ـ ١٩٧٩ ص ١٦١ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : أبو الطيب آبادي . عون المعبود .

(٢) بدر الدين أبو محمد محمود العيني ، عمدة القارىء شرح صحيح البخاري ، دار إحياء التراث العربي ـ بيروت ١١/١٨٦ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد العيني عمدة القاري.

يؤديه ، ومدى أهميته للمجتمع ، والزمن الذي يؤدى فيه ، ومستوى المعيشة وغلاء الأسعار وما إلى ذلك من إعتبارات تتفاوت الأجور تبعاً لها [١] .

والإسلام وإن لم يعيّن نمطاً ملتزماً لبيان قدر الأجر إلّا أن توجيهاته العامة تنحو منحى من شأنه أن تكون الأجور محققة للعدالة ، ملاحظة التناسب بين العمل أهمية وقدراً وبين الأجر دون غبن أو مبالغة . يقول سبحانه وتعالى «ولا تبخسوا الناس أشياءهم» [٢] . ويرى بعضهم أن المقصود بقوله ﷺ في الحديث المتقدم « .. ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره» إعطاء الأجير أجره الذي يستحقه دون ما يستحقه [٣] .

ومن الأمور التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند تحديد أجر العامل أن يكون مكافئاً لأجر غيره ممن يؤدون ذات العمل أو في نفس الظروف دون تأثره بعوامل لا علاقة لها بطبيعة العمل ، وبعيدة عن الموضوعية ، فليجمع العاملين في نطاق واحد الحق في أجور عادلة ومرضية تكفل لهم العيش الكريم ، وتتناسب مع كرامة الإنسان مع قدر عمله وكيفيته [٤] .

وتجسيداً لما أسلفنا من توجيهات إسلامية تؤكد حق العامل في أجر عادل يضمن له عيشاً لائقاً ، جاءت الأحكام الفقهية تعزّز هذا المعنى وتقويه ، فأعطت للعامل الحق في فسخ العقد فيما إذا ظهر له أنه قد غبن في الأجر الذي فرضه له ربّ العمل .

ففي الفتاوى الهندية : وكل عذر لا يمنع المضي في موجب العقد

---

(١) محمد المبارك ، نظام الإسلام ، الاقتصاد مبادىء وقواعد عامة ـ دار الفكر بيروت ـ الطبعة الثانية ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد . المبارك ، الاقتصاد . محمد شقفة ، أحكام العمل ص ٧٠ .

(٢) الآية ١٨٣ سورة الشعراء .

(٣) المبارك ، الاقتصاد .

(٤) عبد الله غانم ، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ١٩٨٤ ص ٣٩.

شرعاً ولكن يلحقه نوع ضرر يحتاج فيه إلى الفسخ...»[1]. وهذا الحكم ينطبق على الضرر الذي يلحق العامل نتيجة غبنه في أجره فيكون موجباً للفسخ. وفي البدائع «وليس للأب ومن يملك إجارة مال الصبي ونفسه وماله أن يؤجره بأقل من أجر المثل قدر مالا يتغابن الناس في مثله عادة، ولو فعل لا ينفذ لأنه ضرر في حقه..»[2].

وموقف الإسلام الذي يقضي بتحديد أجرة العامل بما يكفي لتلبية مطالبه المعاشية ليس بالمستغرب لأن من شأنه أن يرتفع بالعامل عن الخيانة، وأن يسمو بروح الأمانة والإخلاص في كيانه، فقد عيّن عمر بن الخطّاب رضي الله عنه في البلاد المفتوحة من أصحاب رسول الله ﷺ، فقال له أبو عبيدة: أما إن فعلت فأغنهم بالعمالة عن البطالة»[3].

إن تقدير الأجرة بما يتناسب وكفاءة العامل وإنتاجه يخالف ما عليه الحال في الأنظمة الرأسمالية التي جعلت مستوى المعيشة في أدنى حدّها هو الأساس لتقدير أجرة الأجير. وحين قامت فكرة الشيوعية تحت دعوى إنصاف العمّال عدّلت الرأسمالية من مسارها وحاولت إصلاح أوضاع العاملين بأن أعطتهم حريّة الاجتماع وتكوين النقابات والأحزاب[4].

ومما يجدر التنبيه إليه فيما يتعلق بتحديد أجر العامل أن ربط الأجرة بقيمة السلعة المنتجة بحيث ترتفع بارتفاعها وتنخفض بانخفاضها أمر لا تقرّه الشريعة الإسلامية لأن فيه إجحافاً بالعامل وإهداراً لجهده. فالأجر يتحدّد وفق قيمة العمل ومدى تفوّق العامل إنتاجاً وإبداعاً[5].

---

(١) الشيخ نظام ومجموعة من علماء الهند، الفتاوى الهندية، المكتبة الإسلامية - تركيا، ط ٢، ١٣١٠ هـ - ص ٤٥٨ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد، الشيخ نظام، الفتاوى الهندية.

(٢) الكاساني، بدائع الصنائع ٥/٢٥٦٧.

(٣) عبد السميع المصري، مقومات الاقتصاد.

(٤) سميح عاطف الزين، الإسلام وثقافة الإنسان ص ٢٦٧.

(٥) سميح عاطف الزين، الإسلام وثقافة الإنسان ص ٢٧١.

إن إعطاء الإسلام حقاً لا يقبل المساومة للعامل في أجر عادل كاف لتغطية حاجاته يقتضي بالضرورة تحديد مقدار أجر العامل . من هنا كانت معلوميّة أجرة الأخير شرطاً من شروط عقد الإجارة في الفقه الإسلامي[1]. والدليل على هذا الشرط قوله ﷺ «إذا استأجر أحدكم أجيراً فليعلمه أجره» [2] . قال المناوي : يبيّن ـ المستأجر ـ قدر أجرته ، وقدر العمل ليصير على بصيرة وليكون العقد صحيحاً ، ونبّه بذلك على أن من أركان الإجارة ذكر الأجرة وكونها مقدّرة [3] .

والعلم بالاجرة يحصل بالإشارة والتعيين إن كانت عيناً بذاتها ، أو بذكر الجنس والصفة والنوع والقدر إن كانت مما لا يتعين كالدراهم والدنانير خاصةً إذا كان في البلد الذي جرى فيه العقد أكثر من نقد ، أما إذا كان هناك نقداً واحداً مقدّراً بصورة رسمية أكتفي بذكر القدر [4] .

المبادرة إلى إيفاء العامل أجره :

ومن تمام ضمان المحافظة على حق العامل في الأجر ، دعوة الإسلام إلى أن يسارع صاحب العمل إلى دفع أجره فور انتهائه من عمله[5] .

---

(١) الكاساني ، بدائع الصنائع ٢٦٠٦/٦ ، الشيخ نظام ، الفتاوي الهندية ط ٤ ص ٤١١ .

(٢) رواه السيوطي في الجامع الصغير ورمز له بإشارة الضعيف ١٩/١ ، وقال المناوي : فيه عبد الأعلى بن أبي المشاور ، قال أبو داود والنسائي متروك . فيض القدير ٢٧٣/١ . وقد روى الحديث عن أبي سعيد الخدري بلفظ « نهى ﷺ عن استئجار الأجير حتى تبيّن له أجره . قال الشوكاني : رواه أحمد، وقال في مجمع الزوائد رجال أحمد رجال الصحيح، وقال : فيه دليل لمن قال إنه يجب تعيين قدر الأجر، ورأى أنه إجماع مستدلاً بالقياس على ثمن المبيع ٣٢٩/٥.

(٣) المناوي ، فيض القدير ٢٧٣/١.

(٤) لبيب سعيد ، دراسة إسلامية في العمل ص ٨٣ .

(٥) الكاساني ، بدائع الصنائع ٢٦٠٧/٦ .

يقول ﷺ: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه»[1]. قال المناوي في بيان معنى الحديث « . . . عجّل منفعته ، فإذا عجّلها استحق التعجيل - الأجر - ، ومن شأن الباعة إذا سلّموا قبضوا الثمن عند التسليم فهو أحقّ وأولى إذا كان ثمن مهجته لا ثمن سلعته ، فيحرم مطلق التسويف به مع القدرة ، فالأمر باعطائه قبل جفاف عرقه إنما هو كناية عن وجوب المبادرة عقب فراغ العمل. . . »[2].

وسبب الحث على تعجيل دفع أجرة الأجير أنه يلبي حاجة نفسيّة ، وحاجة واقعية في حياة العامل . فاعطاؤه أجره كاملاً يشعره باهتمام وتقدير صاحب العمل . ويسدّ به ضرورياته . وإهماله وتأخير اعطائه يحرمه ثمرة جهده فيقلل من نشاطه وإقباله على العمل ، فالإسلام يحرص على أن يكون العامل متمتعاً برضا نفسي بالإضافة إلى الإكتفاء المادي[3].

أما بالنسبة للعلاوات والإضافات السنويّة وإن كان ما لمسناه من حرص الإسلام توجيهاً وتشريعاً لا يأبى منحها للعامل وسيلة لزيادة إقباله على العمل ، إلاّ أن للإسلام موقف خاص منها ، إذ يرى أنها خدعة زائفة تتبناها الأنظمة الرأسمالية لأنها تقدر درجة الموظف بمقدار أجرته ، وغالباً ما يعطى أجرة ناقصة عما يستحقّه عند إشغال الوظيفة المخصصة له ثم يأخذ أصحاب العمل بزيادتها سنوياً وبعد عدّة سنوات يصل إلى نهاية هذه الدرجة أي يأخذ الأجرة المقدّرة له والتي كان من المفروض أن يأخذها حين يبدأ العمل . والزيادة الطارئة غالباً ما تقترن بالتضخم وإرتفاع الأسعار

---

(١) رواه السيوطي في الجامع الصغير من حديث ابن عمر ورمز له بإشارة الضعيف . وقال المناوي : وبالجملة فطرقه كلها لا تخلو من ضعيف أو متروك . لكن مجموعها يصير حسناً ١٠/٥٦٣ .

(٢) المناوي ، فيض القدير ١/٥٦٣ .

(٣) سيد قطب، العدالة الاجتماعية، دار الشروق. ط ٥ - ١٢٩٨ هـ - ١٩٧٨ م ص ١٢٧ .

وبالتالي فهي ليست زيادة حقيقية إذ يمتصّها سريعاً الإرتفاع غير المنضبط للأسعار وربما كانت عكسية الأثر على العامل والموظف.

أما في الإسلام، فإن العامل يعطى ومنذ لحظة مباشرة العمل أجرته التي يستحّقها تبعاً لكفاءته والإنتاج المنتظر من عمله، وعليه فما يجري من زيادة في الأجر للعامل في النظام الرأسمالي وغيره غير وارد في المنهج الإسلامي نظراً لاختلاف الأساس الذي يقوم عليه تقدير أجرة الأجير. كما أن الزيادة التي تقابل الخبرة وإن كانت مبرّرة إلا أنها متناقضة لأن الخبرة تزداد بشكل كبير في المراحل الأولى ثم تزداد ببطء أكبر في المراحل المتقدمة [1].

المطلب الثاني : تحسين جو العمل وظروفه الماديّة :

العامل في نظر الإسلام إنسان يبذل جهده وطاقته، وهو لا يستطيع كسب ما يسدّ به حاجاته وما به قوام حياته المعيشية إلاّ إذا كان ذا قدرة بدنية سليمة. وعليه، فهو دائماً بحاجة إلى ضمانات مادية تحفظ عليه سلامة قدراته، وتمدّه بطاقات جديدة، ويتحقق هذا المعنى عن طريق الأمور التالية :

أ ـ راحة العامل :

يقرر الإسلام حق العامل في الراحة، وتقضي تعاليمه بأن يكون العمل على حسب وسعه دون إرهاق أو **إثقال،** وتتجاوب ـ هذه التعاليم ـ مع ما ذهب إليه علم النفس من أن لكل جسد أمكانية محددّة في العطاء تنتهي عندها، وفي نطاق هذه الإمكانية يستطيع أن يؤدي ما كلّف به من

---

(١) سميح عاطف الزين، الإسلام وثقافة الإنسان ص ٢٧٠ ـ ٢٧١، د. محمد فريز منفيخي، النظام الاقتصادي القرآني، دار قتيبة، دمشق ـ بيروت ـ ط ١ ـ ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٣ م ـ ص ٢٧٦.

أعمال نافعة اداءً حسناً [١]. يقول ﷺ: «إخوانكم خولكم - أي خدمكم - جعلهم الله قنية - أي ملكاً - تحت أيديكم ، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه من طعامه ، وليلبسه من لباسه ، ولا يكلّفه ما يغلبه - ما لا يطيقه في بعض الأحيان - فإن كلّفه ما يغلبه فليعنه» [٢]. ويقول «فإن لجسدك عليك حقاً ، وإن لعينك عليك حقاً ، وإن لزوجك عليك حقاً . . .» [٣] ويقول «روحوا القلوب ساعة فساعة» [٤]. وفي قصة موسى عليه السلام مع الرجل الصالح من مدين حين زوجه ابنته مقابل خدمته جاء قوله تعالى «**وما أريد أن أشق عليك**»[٥] قال العيني: أيَ في هذه المدّة فاكلفك ما يصعب عليك [٦] ويقول الماوردي في حديثه عن واجبات المحتسب: وإذا كان في سادة العبيد من يستعملهم فيما لا يطيقون الدوام عليه . . . فإذا استعدوه منع حينئذٍ وزجر» «وإذا استعداه من امتناع سيده من كسوته ونفقته جاز أن يأمره بهما ويأخذه بالتزامهما[٧] فللعامل الحق في الراحة حسب العقد الذي بينه وبين رب العمل، ومن حقه أن يمنح إجازة يخلد فيها للراحة ».

---

(١) محمد الغزالي ، حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة المكتبة التجارية - القاهرة ١٩٦٣ ص ٨٥. عبد العزيز الخياط ، المجتمع المتكامل في الإسلام ، مؤسسة الرسالة - بيروت ط ٢ ١٤٠١ هـ . ١٩٨١ ص ١٠٣.

(٢) رواه أحمد والشيخان وأبو داود والترمذي وابن ماجه . وهو صحيح . فيض القدير ١/٢٢١ .

(٣) صحيح البخاري ٣/٥١ .

(٤) رواه أبو بكر المقري في فوائده والقضاعي في مسند الشهاب وأبو داود في مراسيله عن الزهري مرسلاً . قال البخاري : ويشهد له ما في مسلم وغيره «يا حنظلة ساعة وساعة » وقال شارح الشهاب إنه حسن . فيض القدير ٤/٤١.

(٥) الآية ٢٧ سورة القصص .

(٦) العيني ، عمدة القاري ١٢/٨٠ .

(٧) أبو الحسن الماوردي ، الأحكام السلطانية ، مكتبة ومطبعة مصطفى الحلبي - القاهرة - ط ٣ ، ١٣٩٣ هـ - ١٩٧٣ م ص ٢٥٧ ، وسيشار إليه عند وروده فيما بعد الماوردي . الأحكام السلطانية.

كما أن مما يحقق عنصر الراحة الجسمية للعامل تحديد ساعات العمل بصورة لا ترهق العامل ، ولا تحمله فوق طاقته ، وبهـذا يكون الإسلام قد ضمن للعامل حقه في الراحة ، وهو حق لا يجوز لأية سلطة منازعته فيه[1] .

وقد جاءت أحكام الفقه الإسلامي تؤكد التوجيهات والمبادىء التي سبق ذكرها في شأن حق العامل في الراحة ، فمنحته حق التوقف عن العمل في فترة مرضه دفعاً للضرر عنه . قال أبو يوسف ـ صاحب أبي حنيفة : «وإن مرض المؤاجر أو أصاب إبله داء فله أن يفسخ إذا كانت ـ الإبل ـ بعينها ـ أما إذا أصاب الإبل داء فلأن إستعمال الدابّة مع ما بها من الداء إجحاف بها ، وفيه ضرر بصاحبها لا يستحق بالعقد فيثبت له حق الفسخ ، وأما مرض الجمّال فلأن الجمّال يقوم على جمال نفسه ، فإذا مرض لا يقوم غيره مقامه إلا بضرر»[2].

إن هذه العبارة تعفي صاحب الإبل من عقد الإجارة مع أنه محلّه الإبل بصورة تبعيةّ ، كما أنها تنص على عدم جـواز تشغيل الإبل المريضة فالشريعة التي تعدّ تكليف العجماوات بالعمل في مرضها ظلماً وإجحافاً ينبغي أن لا يحدث ، لابد أن تمنع بداهة عمل من هو أكرم منها ومن خلقت وذللت لخدمته في هذه الحالة .

وقد ذكـر الكاساني أن من مسوغات فسـخ إجازة الـظئر ـ المـرأة المستأجرة للإرضاع ـ مرضها إذ يقول: « . . . أو مرض الظئر ، لأن الصبي يتضرر بلبن المرضعة ، والمرأة تتضرر بالإرضاع في المرض»[3]

---

(١) محمد رأفت عثمان ، الحقوق والواجبات الدولية في الإسلام ، بيروت ـ دار اقرأ ، ط ٣ ، ١٩٨٢ ص ٥٥ ، وسيشار إليه عند وروده فيما بعد ، محمد رأفت ، الحقوق والواجبات .

(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦١٩ .

(٣) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦٢٢ .

ب ـ ملائمة مكان العمل :

فعلى صاحب العمل أن يوفر الوسائل التي تجعل من المكان الذي يزاول فيه عمله مناسباً من حيث ظروفه الماديّة ، لأن من حق العامل أن يزاول عمله في ظروف حسنة ، وكلما كانت تلك الظروف مواتية ، كلما كانت أدعى لنشاط العامل ومتعته وأثمر ذلك بالتالي دقة وجودة وزيادة في الإنتاج[1] .

وتوفير الجو المناسب الذي يؤدي فيه العمل يدخل ضمان مجالات تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي من خلال نظام الحسبة ، إذ يكلف وليّ الأمر بوضع شروط صحة مزاولة العمل ومنها أن يكون المكان الذي يؤدي فيه العمل لائقاً صحياً من حيث الإنارة والتهوية والتدفئة . . .[2]

ج ـ حماية العامل من الأخطار :

فمن الواجبات التي يوقعها الإسلام على عاتق صاحب العمل أن يقوم بتوفير أسباب الوقاية في المصنع أو في المعمل من أجل حماية عمّاله من التعرض لإصابات العمل وأمراض المهنة . إن قواعد الإسلام العامة التي تدعو إلى المحافظة على ضرورات الحياة وعلى رأسها حفظ النفس والأطراف ، وتجعلها في رأس قائمة مقاصد الشرع ومصالحه التي ينبغي أن تصان لتلزم صاحب العمل بتوفير وسائل الوقاية حفاظاً على صحة

---

(١) شقفة ، أحكام العمل/١٠١فما بعدها .

(٢) الاقتصاد الإسلامي ، بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي ، مكة ١٤٠٠ هـ ١٩٨٠ م ، ص ٢١٤ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد ، الاقتصاد الإسلامي ، بحوث مختارة . عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة ـ ص ١٨٤.

وسلامة العامل منطلقة من قوله ﷺ « لاضرر ولا ضرار »[1] وما انبثق عنه من قواعد مثل «الضرر يزال»[2] .

جاء في بدائع الصنائع : ولو استأجر رجلاً ليحفر له بئراً فحفر بعضها فوجدها صلبة أو خرج حجراً أو وجدها رخوة بحيث يخاف التلف كان عذراً لأنه يعجز عن المضي في موجب العقد إلا بضرر لم يلتزمه»[3] .

المطلب الثالث : توفير أسباب الأمن :

من الحاجات التي يسعى العامل لإشباعها الحاجة إلى الأمن ، وذلك بأن يتمتع بالجو الآمن فيما يتعلق بنفسه وماله ومركزه ، وبأن يؤمن نفسه ضد مخاطر الحاضر والمستقبل . فهو بحاجة إلى الطمأنينة على استمراره في العمل وتأمين مصدر كسبه ، كما أنه بحاجة إلى ما يضمن له ولأسرته مصدر رزقهم في حالة العجز والمرض والشيخوخة[4] .

إن واقع المجتمعات العمّالية في مختلف بلدان العالم يشهد بأنه يوجد بين فئات العمال من هم عاجزون عن الكسب سواءً أكان عجزهم ناشئاً عن مزاولة المهنة ، أو عن عدم الاستطاعة البدنية ، أو عن كبر السن . كما أن هذا الواقع يشير إلى وجود قطاعات من العاملين لا يفي

---

(١) باقر شريف القرشي ، العمل وحقوق العامل في الإسلام ، دار التعارف ـ بيروت ـ ط ٤ ـ ١٩٧٩ ـ ص ٣٢٩ .

(٢) رواه أحمد وابن ماجه عن ابن عباس ، وقال الهيثمي رجاله ثقات ، وقال النووي في الأذكار هو حسن ، ورواه مالك مرسلاً . وله طرق يقوي بعضها بعضاً . وقال العلائي للحديث شواهد ينتهي مجموعها إلى درجة الصحة أو الحسن المحتج به . فيض القدير ٤٣٢/٦ .

(٣) جلال الدين السيوطي ، الأشباه والنظائر ، مكتبة ومطبعة مصطفى الحلبي ـ القاهرة ـ الطبعة الأخيرة ـ ١٣٧٨ هـ ـ ١٩٥٩ م ص ٨٣ .

(٤) بدائع الصنائع ٢٦١٨/٦ .

دخلهم بحاجاتهم في الإنفاق على أسرهم إما بسبب كثرة عددهم ، أو لحاجتهم إلى الخدمات الصحيّة والتعليمية . كما أن أعداداً منهم يشكون العيلة نتيجة تعرضهم لمصائب أو نكبات بسبب حوادث مفاجئة كالحرائق أو حوادث الطرق . . .

إن هذه الظروف والتي تعتبر بمثابة نقطة ضعف في واقع العمال تُحدث جواً من القلق والضيق النفسي ، وينشأ عنها التنافر في علاقات العمل نظراً لما ينجم عنها من فوارق ماديّة ومعنويّة بين أفراد المنشأة الواحدة ، وينعكس هذا كله على العمل بنتائج سلبية غير مرغوب فيها منها : الشعور باللامبالاة لدى الفئة الضعيفة ، وانعدام الشعور بالمسؤولية أثناء مزاولة العمل مما يؤدي بدوره إلى قلة الإنتاج في حجمه وجودته[1].

إن تعاليم الإسلام لا تحول بين أبنائه عمالاً وغير عمّال وبين الأخذ بالأسباب التي من شأنها أن توفّر لهم الأمن في مختلف المجالات ، يقول سبحانه ﴿**يا أيها الذين آمنوا خذوا حذركم**﴾[2] .

وسائل الإسلام لتحقيق أمن العامل :

إن الإسلام يعالج موضوع الأمن لأفراده بوسائل عديدة منها **تشريع الرعاية الاجتماعية** ، وتطبيقه للتكامل في تغطية مشكلة الضعفاء مما يعمل على زيادة الإنتاج كماً وكيفاً ، ويمنح العامل القدرة على المنافسة وتجديد الآلة . إن دعوة الإسلام أبناءه إلى التكافل ، وتجسيده في واقعهم حقيقة ملموسة ينفي عن العمال ـ وهم فئة من المجتمع ـ جميع ألوان البؤس

(١) حامد أحمد بدر، دوافع العاملين ص ٣١ .

(٢) د . محمد البهي ، الإسلام في حل مشاكل المجتمعات الإسلامية المعاصرة ـ مكتبة وهبة ـ ط ٢ ١٣٩٨ ـ ١٩٧٨ م ص ١٥٧ ـ ١٦٢ .

(٣) الآية ٧١ من سورة النساء .

والشقاء ، ومن صور هذا التكافل روح المحبة والتعاون التي تحكم العامل وصاحب العمل [1] .

ومن الصور العمليّة التي يمكن تحقيق التكافل من خلالها في مجال العمل أن يزيد القادرون على العمل من إنتاجهم الأسبوعي بما يعادل عمل ساعتين إضافيتين على أن يرصد ريعها لمواجهة الظروف التي تواجه العمال الذين يتعرضون لطوارىء وأحوال من ضيق ذات اليد وفقر بما يمنحهم قسطاً من الأمن ويمكنهم من الوقوف على أقدامهم من جديد . وهذا ليس بالمستغرب على المسلم الذي تربى على البذل والإيثار والسخاء بنفسه ووقته وماله في سبيل خير مجتمعه [2] .

دور الدولة في توفير الأمن للعمال :

والدولة المسلمة من واجبها كذلك أن تقوم بدورها إزاء ذوي الحاجة من مرضى ومسنّين ولو كانوا من غير المسلمين ، ومسؤولية الدولة عن أهل العجز والضعف والكبر أمر ثابت شرعاً بدأ بتقريره محمد ﷺ وهو رأس الدولة المسلمة حيث يقول « كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته ، الإمام راع ومسؤول عن رعيته . . . » [3] وقد أدرك خلفاؤه المرمى العظيم لهذا التوجيه النبوي فعملوا على أن يطبقوه واقعاً ملموساً ، فعمر رضي الله عنه يمرّ ذات يوم بباب قوم وعليه سائل يسأل ، شيخ كبير، ضرير البصر فضرب عضده من خلفه وقال : من أي أهل الكتاب أنت ؟ فقال يهودي ، قال : فما ألجاك إلى ما أرى ؟ قال : أسأل الجزية والحاجة والسن ، فأخذ عمر بيده وذهب به إلى منزله فرضخ ـ قسم أو أعطى ـ لـه بشيء من

---

(١) القرشي ، العامل وحقوق العمل ، ص ٣٢٥ .

(٢) نفس المرجع.

(٣) صحيح البخاري ٣/١٨٩ ، صحيح مسلم ٦/٨ باب الإمارة ، مسند أحمد ٢/٥ ، سنن الترمذي ٤/٢٠٨.

المنزل ، ثم أرسل إلى خازن بيت المال قائلاً له : انظر هذا وضرباءه - أمثاله - فوالله ما أنصفناه أن أكلنا شبيبته ثم نخذله عند الهرم[1] .

وقد سارت الدولة الإسلامية في عهودها المختلفة على المنهج الذي رسمه رسول الله ﷺ وخلفاؤه في تطبيق نظام التكافل مساعدة للمحتاجين ، ورعاية للعجزة ، وقد بقيت محافظة على هذا التقليد ، وإن أصيبت بضعف نتيجة الاضطراب السياسي الذي مرّ به العالم الإسلامي في بعض عهوده[2] .

لقد جاء في كتاب للخليفة العادل عمر بن عبد العزيز إلى واليه على البصره « . . . وانظر من قبلك من أهل الذمة من كبرت سنه ، وضعفت قوته ، وولت عنه المكاسب فأجر عليه من بيت مال المسلمين ما يصله ، فلو أن رجلاً من المسلمين كان له مملوك كبرت سنه وضعفت قوّته وولت عنه المكاسب كان من الحق عليه أن يقوته حتى يفرّق بينهما موت أو عتق . . . »[3] .

ويسجّل لهذا الخليفة بالتقدير أنه كان يخصص للأعمى قائداً ، وللعاجز خادماً تجري نفقاتهم جميعاً من بيت المال[4] . وكذلك فعل الأموي الوليد بن عبد الملك ، إذ أنشأ ديواناً خاصاً بدمشق يشرف على رعايةالزمنى والعجزة أسماه بديوان الزمنى[5] .

---

(١) أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم ، الخراج ، المطبعة الأميرية ببولاق - مصر سنة ١٣٠٢ هـ ط ١ ص ٧١ .

(٢) مصطفى السباعي ، اشتراكية الإسلام ، منشورات مؤسسة المطبوعات العربية بدمشق - ط ٢ - ص ١٧٤.

(٣) أبو عبيد القاسم بن سلام الهروي ، الأموال ، مكتبة الكليات الأزهرية بالقاهرة - ١٩٦٨ م ص ٤٥ .

(٤) عبد الله ناصح علوان ، التكافل الاجتماعي في الإسلام ، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع - ط ٥ ، ص ١٥ .

(٥) محمد كرد علي ، خطط الشام ، دار العلم للملايين - بيروت ١٥٦/٣.

وإذا شاخ العامل فإن الدولة الإسلامية تضمن له ملبسه ومأكله ومسكنه ، من خلال مؤسسات خيرية يعيشون فيها موفوري الكرامة أو بأي أسلوب آخر . وبهذا يطمأن الشباب وتشحذ هممهم للعمل في المستقبل واثقاً بحماية ظهره[١] .

دور الأفراد في توفير الأمن للعامل :

وإلى جانب دور الدولة في تقديم أسباب التأمين للعامل في حالة افتقاره وضعفه ، فهناك دور بارز يقوم به الأفراد متبعين بذلك توجيهات الإسلام وذلك من خلال الزكاة والصدقات التطوعية ، والوقف والوصية والهبات . . .[٢] . فعن دور الزكاة في هذا المجال يكتب الزهري مبيناً مصارف الزكاة فيقول « . . . والنصف الثاني ـ من سهم الفقراء ـ ممن لا يغزو من الزمنى والمكّث الذين يأخذون العطاء . . . » وسهم المساكين نصفه لكل مسكين به عاهة لا يستطيع حيلة ولا تقلباً في الأرض ، والنصف الباقي للمساكين الذين يسألون ويستطعمون ، ومن في السجون من أهل الإسلام ممن ليس له أحد[٣] .

وهناك واجب مميّز يقع على عاتق صاحب العمل ، فتطبيق المبادىء الفقهية « لا ضرر ولا ضرار » « والضرر يزال » يقضي بتعويض العامل مادياً عن الضرر الذي يلحقه أثناء عمله باعتباره صورة من صور الضرر[٤] .

وعلى صاحب العمل أن يوفر الضمانات الاجتماعية في حالة إصابة العامل أثناء العمل كأن يوفر له ولأهله ما يمكنهم من الحصول على

---

(١) عبد السميع المصري ، مقومات الاقتصاد الإسلامي .

(٢) السباعي ، اشتراكية الإسلام ، ٢٠٠ ، عبد الله علوان ، التكافل الاجتماعي ، ٧٦ وما بعدها .

(٣) أبو عبيد ، الأموال ، ٥٧٨ .

(٤) شقفه ، أحكام العمل ، ١٠٤ .

حاجتهم من طعام وكساء وتعليم وعلاج وما إليها من الحاجات الضرورية[1] .

وخلاصة القول بأن الضمانات الاجتماعية التي يوفرها الإسلام للعامل سواءً من خلال الدولة أو أفراد المجتمع أو أصحاب العمل كفيلة بمنحهم الحافز للإقدام على عملهم بمعنويات عالية ، وهمّة لا تلين ، ومن أبرز صور تلك الضمانات : توفير أسباب العمل ومكافحة البطالة ـ وسنتحدث عنها بتفصيل أوفى لاحقاً ـ ، ودفع الضرائب عن الضعفاء ، وسدّ عوز المعوزين ، فالعامل الذي لا يكفي أجرهُ للوفاء بشؤونه يحصل على بقية نفقته ونفقة عياله من بيت المال . ومنها كذلك وفاء دينه ، فإذا احتاج العامل إلى أموال واستدان وعجز عن الوفاء فإن الخزينة العامة للدولة تقوم بذلك[2] . وهذا الضمان يستمد من توجيهات رسول الله ﷺ إذ يقول فيما يرويه أبو هريرة « ما من مؤمن إلاَّ وأنا أولى به في الدنيا والآخرة ، اقرأوا إن شئتم » **﴿النبي أولى بالمؤمنين من أنفسهم﴾**[3] ، فأيما مؤمن مات وترك مالاً فليرثه **عصبته** من كانوا ، ومن ترك ديناً أو ضياعاً فليأتني فأنا مولاه »[4] .

وبذا يظهر لنا بجلاء أن توجيهات الإسلام وتشريعاته قد أمدّت العامل بأسباب الأمن على العيش ومصدر الرزق في مختلف أحواله لا سيما في حالة الاحتياج ، وبشتى الوسائل والسبل .

---

(1) القرشي ، العمل وحقوق العامل ٣٢٨ .

(2) أحمد ماهر البقري ، العمل في الإسلام . مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ١٤٠١ هـ ـ ١٩٨١ م ص ٩٦ . وسيشار إليه عند وروده فيما بعد ، أحمد البقري ، العمل في الإسلام .

(3) الآية ٦ سورة الأحزاب .

(4) صحيح البخاري ، ٨٥/٣ ، كتاب الاستقراض .

الحوافز الماديّة لا تعني تجردّها من الجانب الروحي :

وبعد ، فمن خلال حديثنا عن الحوافز الماديّة نجد أن الإسلام ينظم حوافز الإنتاج في حقل **العمل** بما يوفّره للعامل من راحة نفسيّة وبدنيّة تتمثّل في أجر عادل فيه الكفاية لكفالة حاجاته . وفي عمل لا يرهقه ولا يعرضه للخطر وفيه أسباب الراحة والصحة ، وفي تأمين لحاضره ومستقبله مما يسهّل له أسبابِ السعادة الدنيوية[١] .

إلاَّ أن الإسلام وهو يعلن اعترافه بالحاجات المادية للعامل ويحرص على توفيرها له بناءً على تصوره القائم على تكوّن الفرد من عنصري الروح والمادّة وحاجة كل منهما إلى الاشباع والتلبية . فإنه يحتفظ بنظرته المستقلّة المتميزّة عما سواه من النظريات المادية ، من خلال ما يعمله من أجل توفير المتطلبات الماديّة للعامل بصورة متوازنة مع المطالب الروحيّة في حين يولي الفكر المادي اهتمامه الأكبر . يرى الإسلام ضرورة الوفاء بمتطلبات الحاجات الماديّة ولكن ليس على حساب إهدار الجانب الروحي ، والمسلم وهو يزاول نشاطه المشروع لتحصيل هذه الحاجات لا يغيب عن فكره وقلبه أن يحيط ذلك النشاط بالبواعث الإيمانيّة ، وأن يغلّفه بإطار من الشروط الشرعية التي تجعل من إشباع الحاجات المادية مجرّد وسيلة للإعانة على عبادة الله وطاعته ومرضاته .

يقول سبحانه وتعالى : ﴿**المال والبنون زينة الحياة الدنيا والباقيات الصالحات خير عند ربك ثواباً وخير أملاً**﴾[٢] أي أن الأموال والبنين زينة هذه الحياة وليسا من زاد الآخرة ، روي عن علي رضي الله عنه : المال والبنون حرث الدنيا ، والعمل الصالح حرث الآخرة ، وقد جمعهما الله لأقوام ثم بيّن ما ينبغي التفاخر به وهي أعمال الخير التي تبقى ثمرتها

---

(١) محمد العسال ، النظام الاقتصادي في الإسلام/ ٣١ .

(٢) الآية ٤٦ سورة الكهف .

للإنسان وهي أفعال الطاعات كالصلاة والصدقات والجهاد في سبيل الله . . فهذه خير عند الله من المال والبنين جزاءً إذ بها ينال صاحبها في الآخرة ما كان يؤمله في الدنيا ويتمنّاه [1].

ويقول عز شأنه ﴿**كلوا من طيبات ما رزقناكم ولا تطغوا فيه فيحلّ عليكم غضبي**﴾ [2] فيرخص الله تعالى لعباده التمتع باللذائذ التي أمرهم بها ولكنه يقيّد ذلك بشرط عدم الطغيان ونسيان شكر المنعم وتعدي حدوده بالسرف والبطر وجعل هذه النعم طريقاً للمعاصي ، وعندها تصبح موجباً لنزول عقوبة الله تعالى وحلول غضبه [3] .

ويقول تعالى ﴿**يا أيها الذين آمنوا إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع ذلكم خير لكم إن كنتم تعلمون . فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض ، وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيراً لعلكم تفلحون**﴾ [4] .

فالآية تبين أن ما ذكره عز وجل من عوامل من شأنها استدرار الرزق كالإيمان والتقوى والعمل الصالح ينبغي أن يقترن بالبيع والتجارة والانتشار في الأرض ، ولكن ذلك ينبغي أن يتم بميزان دقيق بين عمل الدنيا وعمل الآخرة ، وإن مراقبة الله في أعمال الدنيا بحيث لا يطغى حبها وجمع حطامها على النفوس فتقبل على تحصيلها من حلال أو حرام هو من أهم عوامل إقامة هذا التوازن [5] .

ويقول جلّ وعلا : ﴿**قل إن كان آباؤكم وأبناؤكم وإخوانكم وأزواجكم وعشيرتكم وأموال اقترفتموها وتجارة تخشون كسادها ومساكن ترضونها**

---

(1) د . محمد منفيخي ، النظام الاقتصادي القرآني ص ١٣٤ .

(2) الآية ٨١ سورة طه .

(3) د . محمد منفيخي ، النظام الاقتصادي القرآني ص ١٤٢ .

(4) الآيتان ٩ ـ ١٠ سورة الجمعة .

(5) د . محمد منفيخي ، النظام الاقتصادي القرآني ص ١٤٩ .

أحبّ إليكم من الله ورسوله وجهاد في سبيله فتربصوا حتى يأتي الله بأمره. . .﴾[1].

يقول الشيخ المراغي في تفسيره : إن كنتم تفضلون حظوظ الدنيا وشهواتها من الآباء والأبناء والإخوان والأزواج والعشيرة والأموال على حب الله ورسوله والجهاد في سبيله الذي وعدتم عليه أنواع السعادة الأبدية في الآخرة فانتظروا حتى يأتي أمر الله وعقوبته التي تحل بكم عاجلاً أو آجلاً.

ولا يخفى ما في ذلك الوعيد والتهديد للذين يولون المصالح الدنيوية رعاية تفوق طاعتهم لله ورسوله من الإيماء إلى أنه إذا وقع التعارض بين مصالح الدين ومصالح الدنيا وجب على المسلم نبذ الثانية والقاؤها وراءه ظهرياً . . . »[2].

وفي صحيح البخاري باب تحت عنوان : وقوله عز وجل **﴿رجال لا تلهيهم تجارة ولا بيع عن ذكر الله﴾**[3]. ثم قال : وقال قتادة« : كان القوم يتبايعون ، ولكنهم إذا نابهم حق من حقوق الله لم تلههم تجارة ولا بيع عن ذكر الله حتى يؤدي حق الله» . . وقال ابن بطّال : «رأيت في تفسير الآية قال : «كانوا حدّادين وخرّازين فكان أحدهم إذا رفع المطرقة أو غرز الأشفى - الأبرة - فسمع الأذان لم يخرج الأشفى من الغرزة ولم يوقع المطرقة ورمى بها وقام إلى الصلاة». وفي الآية نعت تجار الأمة السالفة وما كانوا عليه من مراعاة حقوق الله والتزام ذكر الله في حال تجاراتهم ، وصبرهم على أداء الفرائض وإقامتها وخوفهم سوء الحساب والسؤال يوم القيامة»[4].

---

(١) الآية ٢٤ سورة التوبة.

(٢) د . محمد منفيخي ، النظام الاقتصادي القرآني/ص ١٥٥.

(٣) الآية ٣٧ سورة النور .

(٤) العيني، عمدة القاري ١١/١٧٤.

المكاسب المادية طريق لمرضاة الله :

كثيرة هي التوجيهات القرآنية التي تقرّر حق المسلم في نيل حظه من مطالب الجسد ، ومتاع الحياة ، ولكنها في ذات الوقت تربأ به عن أن يجعل من المكاسب الماديّة هدفاً بحد ذاته ، وتستجيش مشاعره ليجعل من عرض الدنيا مطيته وسفينة نجاته وبلوغه شاطىء الأمان في الآخرة . ولنسمع قوله سبحانه: ﴿**يا أيها الذين آمنوا لا تحرموا طيبات ما أحل الله لكم ولا تعتدوا إن الله لا يحب المعتدين . وكلوا مما رزقكم الله حلالاً طيباً واتقوا الله الذي أنتم به مؤمنون**﴾[1] . إنّه الربط بين حل الطيبات وعدم العدوان ، وبين الأكل من الرزق الطيب الحلال مع مراعاة تقوى الله . ويقول ﴿**يا بني آدم خذوا زينتكم عند كل مسجد وكلوا واشربوا ولا تسرفوا**﴾ [2] فهي إباحة للزينة ولبس الثياب الحسنة مع ملاحظة عدم الإسراف المحرّم . وفي حوار المؤمنين مع قارون يقول الصالحون منهم ﴿**وقال الذين أوتوا العلم ويلكم ثواب الله خير لمن آمن وعمل صالحاً**﴾[3] **ولا غرابة فعقيدة المؤمن تغرس في أعماقه أن ما أعده الله من ثواب في** الآخرة لمن صدق بالله وآمن برسله وعمل صالح الأعمال خير من مال قارون، وشتان بين الباقي والفاني . ويقول تعالى: ﴿ **ورفعنا بعضكم فوق بعض درجات ليتخذ بعضكم بعضاً سخرياً ورحمة ربك خير مما يجمعون**﴾ [4] **فقد كون جسم الإنسان من أعضاء مختلفة، ليسخرها في خدمته وكسب عيشه الدنيوي، وكسب رصيده الروحي الأخروي . ورحمة الله وفضله خير مما يجمعون من حطام الدنيا .**

---

(١) الآيتان ٨٧ ـ ٨٨ سورة المائدة .

(٢) الآية ٣١ سورة الأعراف .

(٣) الآية ٨٠ سورة القصص .

(٤) الآية ٣٢ سورة الزخرف .



المبحث الثاني

الحوافز المعنويّة

إلى جانب الحوافز الماديّة التي تقدّم الحديث عنها ، هناك حوافز معنويّة إذا وفّرت للعامل زادت من رغبته في الإقبال على العمل ، ودفعته إلى بذل قصارى جهده في إتقانه ، وأهم هذه العوامل من الزاوية الإسلامية ما يأتي :

المطلب الأول : حقه في مزاولة عمل :

من طبيعة الإسلام الحركة والنشاط ، لأن الحركة حياة وقوة ، والإسلام يحبّ لأهله أن يحيوا كأقوى ما تكون الحياة ، وأن يكون لهم في كل ميدان ، وفي كل مجال عمل كي تتحقق لهم السيادة والقيادة عن جدارة واستحقاق[1] .

---

(١) جميلة محمد الفرج ، القرآن وإصلاح المجتمع ، من منشورات وزارة الأوقاف بالكويت ـ بلا ناشر أو تاريخ ، ص ٨٣ ، وسيشار إليه عند وروده فيما بعد . جميلة الفرج ، القرآن وإصلاح المجتمع .

والإسلام بحكم واقعيّته ومسايرته للفطرة ، يدرك أن للإنسان حاجات ماديّة ضرورية لا يمكن العيش بدونها كحاجته إلى الطعام والشراب والمسكن والملبس وما يلحق بهذه الأشياء .وقد أكّد الإسلام على لزوم سدّ هذه الحاجات الضرورية لكل فرد في المجتمع الإسلامي ، وكان من مبادئه الأساسية توفير الحد الأدنى من العيش الكريم ، بل وتحقيق الرفاهية إن أمكن . وقد سلك من أجل تحقيق هذه الغاية وسائل شتى أولها العمل فالأصل أن كل إنسان مكلف بسدّ حاجاته بنفسه بأن يعمل ويكتسب ولا يسأل الناس ، فسؤال الناس أو الدولة غير مرغوب فيه ما دام الإنسان قادراً على العمل والكسب[1] .

ومن هنا ، حض الأسلام أبناءه على ممارسة العمل النافع ، وجعله حقاً لكل مواطن في الدولة الإسلامية دون تمييز انطلاقاً من مبدأ تكافىء الفرص ، هذا المبدأ الذي جعل الخليفة عمر رضي الله عنه يتوعّد ولاته إذا طبقّوا شطر الشريعة الإسلامية بقطع يد السارق واغفلوا الشطر الثاني وهو توفير فرص العيش الكريم [2] .

توفير العمل حق للفرد على الدولة :

والإسلام لم يعدم الوسيلة لتوفير العمل للراغبين فيه ، ولذا جعل من مهمات الدولة الأساسية توفير العمل لكل فرد متعطل قادر عليه ساعٍ إليه

---

(١) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة ص ٢٣٤ ، محمد شقفة ، أحكام العمل ص ٦٧ ، عبد الكريم زيدان ، مجموعة بحوث فقهية ، مكتبة ـ القدس ـ العراق ـ مؤسسة الرسالة بيروت ـ ١٤٠٢ هـ ـ ١٩٨٢ م ص ١٣٤ وسيشار إليه عند وردوه فيما بعد : عبد الكريم زيدان ، مجموعة بحوث فقهية .

(٢) لبيب سعيد ، دراسات إسلامية في العمل ص ٢٤٠ . عبد الوهاب الشيشاني ، حقوق الإنسان ص ٢٥٤ عبد الواحد وافي ، حقوق الإنسان في الإسلام ، دار المعارف بمصر ـ الطبعة الثامنة ١٩٧٣ ، ص ١٩ ـ ٢١ .

وباحث عنه . وأساس وقوع هذا الحق على عاتق الدولة المسلمة هو من جهة أن للمجتمع حقوقاً في المال يكسبه الفرد بجدّه وعرقه ، وتأخذ الدولة منه بعض هذه الحقوق سداً لحاجات المجتمع ومصالح أبنائه ، وعليه ، فمن حق الفرد على المجتمع أن يوفر له فرصة العمل إذا بحث عنه فلم يجده ، ومن ثم كان من واجب الدولة وهي المسؤولة عن اقتضاء حقوق المجتمع من أفراده أن تؤدي عن المجتمع حقوق الأفراد عليه ومن ذلك توفير فرص العمل المناسب لكل محتاج قادر عليه [١] .

ومن جهة أخرى ، فإن العمل أمر يندب إليه الشارع ، ويحذّر من البطالة والسؤال ، والدولة الإسلامية ملزمة بتوفير ما يطلبه الشرع ، وإزالة ما لا يرضاه بحكم مسؤولياتها ومبررات وجودها ، لذا كان بدهياً أن تقوم بتسهيل سبل العمل للأفراد لإداء بعض ما عليها من حق للمواطنين[٢] .

ولا يقف دور الدولة عند حدّ توفير العمل ، بل يتعدّاه إلى مهمات أكثر تحديداً منها توفير أدوات العمل على سبيل المثال ، كي يتحوّل الفرد من عنصر متطفّل مستهلك إلى إنسان منتج يستفيد ويفيد غيره ، وليس ما فعله رسول الله ﷺ مع الرجل الذي جاء يسأله المال فاعدّ له عصاً وأمره بشراء فأس بعد أن باع بعض مقتنياته إلا دليلاً على ما نقول[٣] .

كما أن واجب الدولة إزاء حق الفرد في العمل يمتّد إلى ما بعد توفير فرصة العمل له إذ تقوم بمتابعته بعد إلتحاقه بالعمل لترى ما إذا كان هذا الإلتحاق قد آتى ثماره بتحقيق كفاية وحاجة العامل) .

---

(١) لبيب سعيد ، دراسات إسلامية في العمل ص ٢٤٠ ، عبد المنعم الجمال ، الموسوعة الاقتصادية ص ٨٢ .

عبد الكريم زيدان ، بحوث فقهية ص ١٣٤ .

(٣) صالح هندي ، دراسات في الثقافة الإسلامية ـ مطابع الدستور التجارية ـ عمان ط ١ ١٩٨٠ ص ١٦٧ ، وسيشار إليه تالياً : صالح الهندي ، الثقافة الإسلامية .

(٤) عبد المنعم الجمال . الموسوعة الاقتصادية ص ٨٩ .

وقد يقتضي - حق الفرد في العمل - أن تقوم الدولة بإقراض المحتاجين إلى شغل من بيت المال ما يتمكنون به من العمل والاكتساب ، وذلك خير من تقديم الصدقة له[1] وقد صرّح أبو يوسف الفقيه الحنفي بجواز إقراض المحتاج من بيت المال حيث جاء عنه قوله : يدفع للعاجز - أي عن زراعة أرضه الخراجية لفقره - كفايته من بيت المال قرضاً ليعمل ويستغلّ أرضه[2] وفي الذخيرة: لو عادت قدرة مالكها ردها الإمام عليه إلاّ في البيع على ما ذهب إليه أبو يوسف إقراض المحتاجين من غير أصحاب الأراضي الخراجية من خزينة الدولة ليستطيعوا بواسطة ذلك القرض توفير مصدر كسب حلال شريف لهم ولعوائلهم .

لا ريب ، أن إدراك العامل بتمتعه بحق توفير مجال عمل يفتح له الأبواب لعيش كريم ، يملؤه بالإحساس بقيمته وكرامته ، ويغمره الشعور بأنه لن يكون مضيّعاً مهملاً ذليلاً في حمى دولة مسلمة لممّا يعمّق ولاءه لمجتمعه ، ويحفزه إلى التفاني في خدمته وإعلاء شأنه بين المجتمعات ، يقيناً منه بأن ذلك لا يتأتى إلا عن طريق عمل مخلص ، وجهد متواصل لا يضعف ولا يفتر .

المطلب الثاني : حريّة اختيار العمل :

إنّ أولّ ما يهتم به الإسلام في الاقتصاد هو الحرية ، وإن لا يكون هناك قيد من القيود إلا بمقدار معيّن يحقّق السعادة للبشر . إن مصدر اهتمام الاسلام بالحرية الاقتصادية هو اليقين بأن من افتقر اقتصادياً لغيره مهما كان له رأي شخصي مستقل ، وحرّ في أموره السياسية فلن يكون أبداً

(١) عبد الكريم زيدان : أصول الدعوة ص ٢٣٥ ، بحوث فقهية مختارة ص ١٣٤.

(٢) ابن عابدين ، حاشية رد المختار على الدر المختار ،مكتبة ومطبعة مصطفى الحلبي - ط ٢ ، ١٣٨٦ هـ - ١٩٦٦ م ط ٤ ص ١٩١ .

حرّاً في العمل ، وبذلك فإن الاسلام يمنح الفرد أكثر مما يتصوره من الحريّة في اكتساب الرزق والعمل[1] .

والحديث عن حريّة العامل في اختيار عمله ينصبّ على جانبين : أولهما حق الفرد في أن يزاول العمل الذي يرغب فيه ، وثانيهما دور الدولة في الاختيار للعمل .

حق الفرد في اختيار مجال عمله :

أما فيما يتعلق بالفرد فسأتناول الحديث عن حريته في اختيار عمله من حيث الاعتبارات التالية : ـ معناه : أن للفرد في الدولة الإسلامية الحرية في أن يمارس أي نشاط ، وأن يباشر الأعمال التي يريدها ، وأن يضرب في الأرض ويمشي في مناكبها ، وأن يعمل في أي مجال من مجالات النشاط الاقتصادي ، تجارة أو زراعة أو صناعة دون إجبار أو منع أو إكراه على عمل لا يتفق مع رغبته ما دام ذلك في دائرة الحلال . فاختيار العمل المناسب للفرد متروك له ولتقديره ، وليس في نصوص الشريعة ما يدلّ على خلاف الأصل القائل بحرية العمل للأفراد[2] .

دليله وموجباته : لحق الفرد في اختيار مجال عمله ما يدّل له من سند شرعي ، وما يسوّغه من الحق والمصلحة : فقد استقرّ الفقه الإسلامي على أن الرضا شرط من شروط عقد العمل في إجارة الأشخاص للعمل ، لقوله تعالى ﴿**يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلاَّ أن**

---

(١) أبو علي المودودي، مفاهيم إسلامية حول الدين والدولة ـ ط ٤، ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٣ م ـ ص ١٠٩ .

(٢) القرشي ، العمل وحقوق العامل/٣٠٦ ، جميلة الفرج ، القرآن وإصلاح المجتمع ص ٧٠ ، عبد الكريم زيدان ، بحوث فقهية ص ١٢٥ عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة/٢٣٨ .

تكون تجارة عن تراض منكم﴾[1] . والإجارة تجارة لوجود معنى مبادلة البيع بالبيع[2] . ولقوله ﷺ «لا يحل مال إمرىء مسلم إلاَّ بطيب من نفسه»[3] ، وجهد الإنسان مال لأنه وسيلة كسب المال ، وعليه ، فإن العمل لا يصح مع الإكراه لمنافاته شرط الرضا.

كذلك ، فإن مبدأ تكافىء الفرص الذي يعطي الفرد الحق في العمل ، يمنحه الحرّيّة في اختيار العمل الذي يزاوله بما يتفق وقدراته ومهاراته .

أساس الاختيار ومبرراته :

ومن جهة أخرى ، فإن اختيار الفرد للعمل الذي يعتقد أنه أفضل بالنسبة له بناءً على حقه في اختيار العمل إنما يتمّ بناءً على إدراكه **بأن مهارته فيه أو كفاءته في أدائه أكبر** . أو **لأنه** يتوقع أن يستريح فيه نفسياً ، أو أن يحصّل منه دخلاً أكثر من غيره[4].

كما أن اختيار الفرد لعمله لا يتمّ بصورة عشوائية ، ولا يخضع لمزاجه وهواه ، وإنما يفترض أن يصدر عن **وجود نوع من التخصص والأهلية** في انجاز الأعمال والأشياء، ولهذه النقطة مزايا كثيرة منها الارتفاع بكفاءة العامل بسبب تخصصه في عمل معيّن ، وانخفاض تكاليف الإنتاج نتيجة اختصار الوقت والجهد . ومبدأ تقسيم العمل حسب الجدارة والاختصاص من المبادىء الأساسية التي يقرّها الإسلام ، اعترافاً منه بأن

---

(١) الآية ٢٩ سورة النساء .

(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع ٢٥٦٨/٥ .

(٣) رواه أبو داود عن خيفة الرقاشي ، الفتح الكبير للسيوطي ٣٥٩/٣ .

(٤) عبد الرحمن يسري ، الأولويات الأساسية في المنهج الإسلامي للتنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي ، المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي جامعة الملك عبد العزيز ص ٢٠ ـ ٢٢ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : عبد الرحمن يسرى ، الأولويات الأساسية .

المجتمعات الراقية إنما تقاس بالتفاوت بين أفرادها في تخصصاتهم ، ولا يتأتى ذلك إلَّا إذا توفّر شرط الحرية في اختيار العمل .

أجل ، إنَّ العمل المنظّم هو الذي **يصدر عن إرادة واعية** يسيّرها العقل ويتحكم في توجيهها ، وبالتالي لا يعدّ العمل منتجاً إلَّا إذا اقترن بعنصر التنظيم والمتمثل في حسن توزيعه على من هم أهل له[1] .

ومما يبرّر إعطاء الفرد الحق في اختيار عمله أن الحق تبارك وتعالى قد خلق **الناس متفاوتين** في قدراتهم العقلية والبدنيّة ، فمنهم القوي والمفكر الذكي الذي له القدرة لإدارة أعماله بكفاءة متميّزة ، ومنهم الضعيف الغبي ، ومنهم من يتوسط بين هذا وذاك . وهناك حكمة في تفاوت القدرات وهي أن يقدّم الإنسان من الخدمات لمجتمعه وفق ما آتاه الله من طاقة ، وهي خدمات يحتاج إليها المجتمع على تباين أهميتها مما يفضي إلى تحقيق التكامل والتعاون بين الأفراد بعضهم مع بعض[2] ، يقول سبحانه ﴿**نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضاً سخرياً**﴾[3] .

وإلى جانب تفاوت الأفراد في ملكاتهم فهم متباينون في نزعاتهم وميولهم نحو الحرف والمهن التي يرغبون في مزاولتها ، وقد راعى الإسلام هذه النقطة من خلال مراعاة شرط هام هو توفّر حريّة اختيار العمل[4] .

---

(١) عبد المنعم الجمال ، موسوعة الاقتصاد الإسلامي/١٠٢ فما بعدها . البقري ، العمل في الإسلام ص ٩٦ ، القرشي ، العمل وحقوق العامل ص **٣٣٩** . الشيشاني ، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في النظام الإسلامي . مطابع الجمعية العلمية الملكية ، عمان ـ ط ١ ١٤٠٠ هـ ١٩٨٠ م ص **٣٣٩** وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : الشيشاني ، حقوق الإنسان .

(٢) الاقتصاد ، المبارك ص **٤٣** .

(٣) الآية **٣٢** سورة الزخرف .

(٤) إبراهيم دسوقي أباظة ، الاقتصاد الإسلامي أصوله ومقوّماته وسيشار إليه عند ورده **فيما بعد: إبراهيم دسوقي، الاقتصاد الإسلامي أصوله ومقوماته ـ ص ٧٠** .

وأخيراً فإن تقرير مبدأ حق اختيار العمل يقوم على أساس من فطرة الإنسان، وحفظ كرامته وآدميته ومسؤوليته الفردية عمّا يصدر عنه، وملاحظة مصلحة الجماعة ، وبيان ذلك أن في فطرة كل إنسان نزوع إلى الحرية في ما يفعل ويدع ، فلا يصح إهدار هذا الميل الفطري السليم . كما أن في إقرار حريّة العمل للإنسان حفظاً أكيداً لكرامته وآدميته لأن الإنسان حرّ مختار يمتاز عن الحيوان في اختياره فلا يجوز أن يسوّى بالحيوان الذي يسيره قائده كيفما يشاء فلا يجوز إذن تقييد حريته في مجال العمل والنشاط الاقتصادي وغلّ يده عما يهوى ويريد بلا ضرورة تستوجب ذلك ، لأن في هذا التقييد إهداراً لآدميته[1] وقد أخذ فقهاء المسلمين الأجلاء هذه النظره بعين اعتبارهم فوجدنا إن الإمام الأعظم أبا حنيفة رضي الله عنه يمنع الحجر على السفيه لأن في ذلك إهداراً لآدميته وهو يفوق في ضرره ضياع ماله[2] .

ومن مظاهر الحريّة بالنسبة للعامل فيما يتعلّق باختيار عمله حريّة التعاقد ، والتي من مقتضاها حرية فسخ عقد العمل في حالات معيّنة ولأسباب معيّنة ، كما إذا اشترط العامل في العقد أن يكون له الخيار في فسخه متى شاء ، أو إذا تبيّن له أنه غبن في الأجر ، أو إذا شرط العامل لنفسه شرطاً ملائماً للعقد ويحقق له منفعة خاصة فلم يلتزم صاحب العمل بالشرط[3] .

فقد ذكر الفقهاء أن من شروط لزوم عقد الإجارة عدم حدوث عذر بأحد العاقدين أو بالمستأجر . فإن حدث مثل هذا العذر لا يبقى العقد

---

(١) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة ٢٣٨ - ٢٣٩ .

(٢) محمد أبو زهرة ، أبو حنيفة ، حياته وعصره وآراؤه الفقهية ، دار الفكر العربي - القاهرة ط ٢ ١٣٦٦ هـ ١٩٤٧ م ص ٤٥١ - ٤٥٢ وسيشار إليه فيما بعد : أبو زهرة ، أبو حنيفة .

(٣) باقر القرشي ، العمل وحقوق العامل في الإسلام ص ٣٢٠ وما بعدها .

لازماً وللعامل أن يفسخ ـ في حالة الإجارة على الأعمال ـ لأن الحاجة تدعو إلى الفسخ عند العذر، لأنه لو لزم العقد عند تحقق العذر للحق بصاحب العذر ضرر لم يلتزمه في العقد ، فكان الفسخ في الحقيقة إمتناعاً عن التزام الضرر . والعامل له ولاية رفع الضرر عن نفسه[1] .

وتطبيقاً لهذه القاعدة يقول الكاساني الحنفي : «أما العذر في استئجار الظئر ـ المرأة التي تستأجر للإرضاع ـ فنحو أن لا يأخذ الصبي من لبنها لأنه لم يحصل ما دخل تحت العقد أو بقي من لبنها لأن الصبي يتضرر به ، أو تحمل الظئر لأن لبن الحامل يضر بالصبي . . . أو أرادوا أن يسافروا بصبيهم وأبت الظئر أن تخرج معهم لأن في الزامهم ترك المسافرة إضراراً بهم ، وفي ابقاء العقد بعد السفر إضرار أيضاً . . . »[2] .

آثار ومزايا حريّة اختيار العمل :

إن تمتع العامل بحق اختيار العمل الذي يريد وفق قدراته وبحسب ميوله له من المزايا والآثار الإيجابية الشيء الكثير ، مما يمكن معه اعتبار هذا الحق في رأس هرم الحوافز المعنوية للعامل . ويمكن تلمسّ هاتيك المزايا من خلال الأمور التالية :

- أن طبيعة العمل الذي يزاوله العامل من شأنه إذا كان مناسباً متناسباً مع أهليّة العامل ورغبته أن **يوفّر الرغبة الصادقة في الإقبال عليه** ، ومن المتيقّن أن تلك **الرغبة** والتي تعني الاقتناع بالعمل والإيمان بجدواه وأهميته سرّ من أسرار النجاح فيه ، ذلك النجاح الذي يبعث في العامل الدافعية للسير قدماً في خطوات الإبداع وإجادة العطاء[3] .

---

(١) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦١٨ .

(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦٢٢ .

(٣) أحمد البقري ، العمل في الإسلام/٤٨ وما بعدها.

- أن في حرية العمل **إنماء لمواهب الإنسان وكفاءته** وقدرته ، لأن كل إنسان يختار من الأعمال ما يرغب فيه ويناسب ميوله وقدراته ، فيندفع نحوه بشوق ورغبة ، فيكثر انتاجه ، ويبارك في عمله ، وفي هذا خير عميم للمجتمع الذي يعيش فيه ، والعكس يحدث فيما إذا جرّد الفرد من حريته في العمل ، وحيل بينه وبين العمل الذي يلائمه فإن ذلك يفضي إلى موت مواهبه وقلة نشاطه وإقباله على العمل بضجر ونفور مما يقلل من ثمرات إبداعه ويعود عليه وعلى المجتمع بالضرر ، وهذا يكفي لأن يسلك حق اختيار العمل في عداد الحوافز المعنوية للإبداع فيه[١] .

- أن تقرير حق اختيار العمل يؤدي إلى **إقرار المنافسة الحرّة** بين الأفراد في مجال العمل الذي يمارسون في ظل روح الخلق الإسلامي الكريم . فلكل فرد أن يظهر تفوّقه في ميدانه إذا ضاعف نشاطه وجهده ، وهذا معنى يحرص عليه الفرد بما جبل عليه من طموح وتطلّع إلى التميّز[٢] .

- أن من شأن حرية العمل أن **تنتج تفاوتاً في الأرباح** وثمرات الأعمال بناءً على اختلاف المواهب والكفاءات وتبعاً لمقدار الجهد المبذول . والإسلام لا يتنكر لهذا التفاوت ما دام ناتجاً عن أسباب مباحة مشروعة لأنه نتيجة لازمة لاختلاف الناس في مقدار ذكائهم ومعرفتهم ومواهبهم . وعليه، فإن العامل لا يتوانى في إبراز غاية قدراته رغبة في تحصيل الربح ما دام ذلك ثمرة لما منحه الخالق من مواهب ، وما صقله بجهده من خبرات ومعارف[٣] .

---

(١) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة/ ٢٣٩.

(٢) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة/ ٢٣٩.

(٣) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة/ ٢٤٠.

قيود حرية العمل :

إن تشريعات الإسلام قد جاءت لتحقيق ما فيه خير البشر وسعادتهم . ولما كانت الحرية من أهم الحقوق التي ينعم بها الفرد في ظلال الإسلام ، فإنها بدورها أداة للبناء والخير العميم ، إلّا أن هذه الغاية مشروطة بحسن استخدامها ، وإلا انقلبت إلى نقمة ، وأصبحت **معولاً** للهدم وإيهان بنية المجتمع الإسلامي . ولذا حرص الإسلام على إحاطتها بضوابط تحول دون تلك ، وهذا بطبيعة الحال يتناول حرية اختيار العمل . فمن القيود التي ألقاها المشرّع عليها :

- أن لا يكون العمل الذي يختاره الفرد **مما يضرّ** بالعامل أو بالأمة ، وأن لا يكون وراء استعمال الحرية الممنوحة سوء قصد وإرادة الشر بالجماعة . فحرية اختيار العمل مقيدة إذن بما فيه مصلحة حقيقية[1] .

- أن **لا يكون العمل محرّماً** ، فإذا انحرفت فطرة الفرد فاختار ما هو حرام من الأعمال كالمعاملات الربوية . أو ما لا تلاحظ فيه المعاني الأخلاقية كاللهو والمجون ، احتاجت حريته إلى التقويم والتقييد لتعود إلى دائرة الحلال الفسيحة الواسعة[2] .

- أن **تكون الفرصة المتاحة للعمل أمام الفرد واحدة فقط** ، ولا بديل لها إلّا البطالة ، ففي هذه الحالة تتوقف حرية الاختيار، لأنه لا معنى لها إلا إلحاق الأذى بالعامل ومن يعولهم نتيجة عدم العمل[3] .

---

(١) القرشي ، العمل وحقوق العامل/٣٠٦ ، عبد الرحمن يسري ، الأولويات الأساسية/٢٢ ، جميلة الفرج ، القرآن وإصلاح المجتمع/٧٠ .

(٢) عبد الكريم زيدان مجموعة بحوث فقهية/١٢٥ ، عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة/٢٣٩ .

(٣) القرشي ، العمل وحقوق العامل/٣٠٦ ، عبد الرحمن يسري ، الأولويات الأساسية/٢٢ .

وهذه القيود أخذتها أحكام الفقه الإسلامي بالحسبان ، وأضفت عليها طابعاً من التشريع الملزم ففي بدائع الصنائع : ولو أجرّ صانع من الصنّاع أو عامل من العمّال نفسه لعمل أو صناعة ثم قال : بدا لي أن أترك هذا العمل وانتقل منه إلى غيره ، قال محمد ـ صاحب أبي حنيفة ـ : إن كان ذلك من عمله بأن كان حجّاماً فقال قد أنفت من عملي وأريد تركه لم يكن له ذلك ، ويقال له أوف العمل ثم انتقل إلى ما شئت من العمل ، لأن العقد قد لزمه ولا عار عليه فيه لأنه من أهل تلك الحرفة فهو بقوله أريد أن أتركه يريد أن يدفع عنه في الحال ويقدر على ذلك بعد إنقضاء العمل . . . »[1].

* * *

أما فيما يتعلّق بدور الدولة في حق إختيار العمل ، فيمكن الحديث عنه في ضوء المعاني التالية : معنى هذا الحق : نقصد بهذا الحق سلطة الدولة في تعيين من يتولّون الوظائف العامة . كما نعني به كذلك الحالات التي تتدخل فيها الدولة في الأعمال الخاصة تحقيقاً للمصلحة العامة أو رفعاً للضرر عن المجموع .

أما فيما يتعلق بالجانب الأول ـ تولية الوظائف العامة ـ : فهو ليس حقاً للفرد على الدولة ، بل هو تكليف يتوجه من الدولة إلى أفراد . وحيث كان الأمر كذلك فإن على ولي الأمر أو من ينوب عنه من ولاة إذا أرادوا الخير للرعية والنهوض بمستوى الأمة أن يتخيّروا الأجدر والأصلح للعمل ، وأن لا يرغبوا عن هذا النهج مأخوذين بهوى من قرابة أو صداقة أو ميل حزبي أو غير ذلك من العوامل البعيدة عن الموضوعية ، والتي لا تتصل بصلاح الشخص .[2] يقول ﷺ «من ولي من أمر المسلمين شيئاً ، فولّى

(١) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦١٩ .

(٢) تقي الدين ابن تيمية ، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية ، دار المعرفة ـ بيروت ، ط ٤ ١٩٦٩ ص ٦ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد ، ابن تيمية ، السياسة الشرعية .

رجلاً وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله»[1] .
وفي قول لعمر رضي الله عنه : «من ولي من أمر المسلمين شيئاً فولّى رجلاً لمودّة أو قرابة بينهما فقد خان الله ورسوله والمسلمين»[2] .

وميزان الصلاحية في الإختيار يتمثل في القوة والأمانة مصداقاً لقوله سبحانه ﴿**إن خير من استأجرت القوي الأمين**﴾[3] . ومعرفة الصلاحية في تولية رئيس الدولة للوظائف المهمة أمر ميسور، أما الوظائف الأخرى، فإن التحري عنها بصورة مباشرة عن الأكفاء ربما كان متعذراً ، وعندها يوضع نظام يشتمل على شروط التوظيف، وتعطى الفرص المتماثلة للتقدم لها ، ثم تفحص طلبات المتقدمين من قبل لجنة أمينة متجردة فتختار الأصلح من المتقدمين غير مدفوعة برغبة أو رهبة[4] .

إن إحساس الفرد بأنه أهل لأن يتبوأ أية وظيفة مهما كانت إذا توفّرت فيه الأهلية والصلاحية وشعوره بأنه مراقب من ولي الأمر لمعرفة مدى كفاءته، وأن ذلك معيار استمراريته وترقيه في هذا العمل أو العكس لمما يحفز الأفراد لبذل قصارى جهدهم إخلاصاً واتقاناً ليكونوا جديرين بتلك المناصب .

ولقد حفل التاريخ الإسلامي بأروع الأمثلة على هذا الصعيد ، أخصّ منها بالذكر فئة الموالي وهم أقوام من غير العرب دخلوا في الإسلام ولم يكن لهم أحساب يتّكلون عليها ، أو مكاسب دنيوية يلوذون بها،

---

(١) حديث ضعيف ، رواه الحاكم من طريق حسين بن قيس عن عكرمة عن ابن عباس وقال صحيح الأسناد .
(٢) ابن تيمية ، السياسة الشرعية/ص ٦ .
(٣) الآية ٢٦ سورة القصص .
(٤) عبد الكريم زيدان مجموعة بحوث فقهية/١١٥ .

فركبوا مركب الجدّ، وطرقوا أبواب الرفعة والمجد بعلمهم وعملهم ، فكان أن آلت إليهم جلّ المناصب الرفيعة من ولاية أو قضاء أو رئاسة علمية حتى بلغ الأمر ببعض ضيقي الأفق من العرب أن يتذمروا من هذه الظاهرة ، ويبدوا اعتراضهم عليها للخليفة الراشدي الخامس عمر بن عبد العزيز فأجابهم بعدله المعهود الذي اشتهر به بفعل نور الإيمان الذي تغلغل في جوانحه قائلاً : ماذا أصنع بكم إذا كانت الموالي تسمو بأنفسها وأنتم لا تسمون بأنفسكم؟» ، وها هو أمير المؤمنين عمر يقول « إن جاءت الأعاجم بالأعمال، وجئنا بغير عمل ، فهم أولى منا بمحمد يوم القيامة »[1] .

أما على الصعيد الثاني - وهو تدخل الدولة - في وضع الضوابط كي يُؤدي العمل دوره المقدس في النهوض بالأمة ، ونشدان مصالحها ، والتفاني في خدمتها فيظهر من خلال أمور منها :

- حرص الإسلام على أن يستقر في نفوس أبنائه أن العمل والمنصب تكليف وأمانة ، لا تشريف ومغنم[2] يقول ﷺ لأبي ذرّ في الإمارة « إنها أمانة ، وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلاّ من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيه»[3]ويقول «إذا ضيعت الأمانة انتظر الساعة» قيل يا رسول الله وما اضاعتها؟ قال إذا وسّد - أسند للقيام به - الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة[4] . وقد دخل أبو مسلم الخولاني على معاوية بن أبي سفيان فقال : السلام عليك أيها الأجير ؛ فقالوا : قل السلام عليك أيها الأمير . فقال : السلام عليك أيها الأجير، فقالوا : قل أيها الأمير.

(١) الغزالي حرب ، مجلة الوعي الإسلامي ص ٤٨.

(٢) ابن تيمية ، السياسة الشرعية ص ١١ .

(٣) رواه مسلم في باب الإمارة حديث رقم ١٦ ، ورواه أحمد في مسندة ١٧٣/٥ .

(٤) رواه البخاري في صحيحه عن أبي هريرة في باب : العلم والرقائق : فيض الغدير ٤٥١/١ .

فقال: السلام عليك أيها الأجير. فقالوا: قل الأمير. فقال معاوية: دعوا أبا مسلم فإنه أعلم بما يقول فقال: إنما أنت أجير استأجرك ربّ هذه الغنم لرعايتها، فإن أنت هنأت جرباها ـ داويتها بالقطران ـ وداويت مرضاها، وحبست أولاها على أخرها، وفّاك سيدك أجرك، وإن أنت لم تهنأ جرباها، ولم تداو مرضاها، ولم تحبس أولاها على أخرها ـ حافظت على كل واحدة منها ـ عاقبك سيدها[1].

إن العامل أو الموظف إذا ما وقع في خلده أن ما يؤديه من عمل إنما هو أمانة سيسأل عنها بين يدي خالقه حفظ أم ضيع، سيدأب بوحي من إيمانه على القيام بعمله أكمل ما يكون، وأفضل ما يستطاع.

وتأكيداً للمعنى المتقدم. وهو كون العمل تكليفاً ـ وما يترتب عليه من وجوب اختيار الأصلح، منع الإسلام من تولية أو استعمال من طلب الولاية[2]. فعن أبي موسى الأشعري قال: دخلت على النبي ﷺ أنا ورجلان من بني عمي، فقال أحدهما: يا رسول الله، أمّرنا على بعض ما ولّاك الله تعالى، وقال الآخر مثل ذلك فقال: «إنا والله لا نولي على هذا العمل أحداً سأله، ولا أحداً حرص عليه»[3].

ـ **حق الدولة في الإجبار على مزاولة بعض الأعمال**: فمن واجبات الحاكم المسلم الكفائية أن يقوم بتهيئة ما يحتاجه الناس من صناعات وحرف وعلوم، يقول ابن عابدين: ومن فروض الكفاية الصنائع المحتاج إليها[4] وبناءً على هذا، تأثم الأمة والحاكم إن خلا المجتمع كلية من

---

(١) ابن يتمية، السياسة الشرعية/١٢.
(٢) ابن تيمية، السياسة الشرعية/٨.
(٣) رواه مسلم عن أبي موسى الأشعري. الفتح الكبير للسيوطي ١/ ٤٣٠.
(٤) ابن عابدين، رد المختار على الدر المختار ٣٢/٣.

بعض الصناعات الضرورية للناس ، وعندها يثبت للحاكم الحق في إجبار أصحاب الصناعات على القيام بها إذا امتنعوا عنها . وقد صرّح الفقهاء بذلك يقول ابن القيم : إن لولي الأمر إجبار أصحاب الحرف والصناعات على العمل بأجر المثل إذا امتنعوا عن القيام وكان في الناس حاجة إلى صناعاتهم»[1].

ويقول ابن تيمية : والمقصود أن هذه الأعمال التي هي فرض على الكفاية متى لم يقم بها غير الإنسان صارت فرض عين عليه ، لا سيما إن كان غيره عاجزاً عنه، فإن كان الناس محتاجين إلى فلاحة قوم أو نساجتهم أو بنائهم صار العمل واجباً يجبرهم ولي الأمر عليه إذا امتنعوا عنه بعوض المثل . . .»[2] .

ـ **حق الدولة في منع موظفيها من إتخاذ العمل في الوظائف العامة أو** المهن الخاصة سبيلاً إلى ظلم الناس والإضرار بمجموع الأفراد ،فمن حقها منع موظفيها من الإتجار والإكتساب لئلا يستغلوا سلطانهم ونفوذهم ، لذا كان عمر رضي الله عنه يحاسب ولاته على ما عندهم من أموال، فإن قال له أحدهم إني تاجرت فربحت أجابه : إننا ما أرسلناك للتجارة[3] . وكذلك فعل رسول الله ﷺ حين حاسب ابن اللتبيّة عامله على الصدقات وأنكر عليه أخذ الهدية قائلاً :« ما بال الرجل نستعمله على العمل مما ولانا الله فيقول هذا لكم وهذه هدية أهديت إليّ، أفلا قعد في بيت أبيه وأمه فينظر أيهدى أم لا ؟. . .»[4] .

---

(١) ابن القيم الجوزية ، الطرق الحكمية ، المؤسسة العربية للطباعة والنشر ـ القاهرة ١٣٨٠ هـ ـ ١٩٦١ هـ ص ٢٩٧ .

(٢) ابن تيمية ، الحسبة في الإسلام ، مكتبة دار الأرقم ـ الكويت ـ ط ١ ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٣ م، ص ٢٦، وسيشار إليه فيما بعد : ابن تيمية الحسبة .

(٣) عبد الكريم زيدان ، مجموعة بحوث فقهية/١٢٥ .

(٤) رواه البخاري في كتاب الأحكام باب هدايا العمال ٢٤ ، ورواه مسلم في كتاب الإمارة باب هدايا العمال .

كما إن من حق ولي الأمر **منع أصحاب الأعمال الخاصة مما يلحق الأذى بالجماعة**، ومن هنا كان حقه في منع الغش ومنع إجراء العقود الباطلة المحرمة من ربا وميسر وغش واحتكار، وحقه في التسعير إذا امتنع أرباب السلع من بيعها مع ضرورة الناس إليها إلاّ بزيادة عن القيمة المعروفة فيلزمهم ببيعها بقيمة المثل، فالتسعير هنا واجب[1].

إن قيام ولي الأمر بهذا الدور الخطير يفضي إلى وضع الأمور في نصابها، ويفسد على ذوي المقاصد الخبيثة خططهم في الثراء السريع المريح، ويحفزهم إلى الكشف عن مكنون طاقاتهم الجسدية والعقلية للكسب الحلال الطيب وقد أوصدت في وجوههم المكاسب التي لا تخدم إلا غاياتهم القريبة ولو على حساب شقاء الكافة.

وبعد، فقد ظهر لنا بصورة جليّة الدور الفعّال الذي يقوم به ما أنعم به الإسلام على العامل من حق اختيار ميدان عمله في تحفيزه للعمل المنتج والكفاءة العالية في الأداء. ولمسنا بروز هذا الدور سواءً من خلال مزايا هذا الحق، أو في ضوء ما وضع له من ضوابط وقيود من شأنها تصحيح مساره، وصيانته من أن يستغلّ بشكل غير سويّ، فيكون عامل تثبيط للمعنويات.

المطلب الثالث: جو العمل:

تحدثنا عن محيط العمل من حيث الاعتبارات المادية كالنظافة والصحة والراحة... باعتبارها حوافز ماديّة للعمل. أما جوّ العمل الذي سيكون موضع حديثنا هنا فيتناول الجوانب المعنوية التي تولّد لدى العامل الحرص على الأداء المتقن من خلال العوامل الإنسانية المحيطة به.

---

(١) ابن تيمية. الحسبة ٢٠ ـ ٢٦.

من العوامل التي تحفز العامل وتغريه باداء عمله بحماس ورغبة توفّر جو العمل المريح من الناحية المعنوية والنفسية . فجو العمل يبعث في نفس العامل الحماس ولا يدعه ينشغل عن العمل والتفاني فيخلص في عمله، ويوفّر عنصر الثقة بين العامل وصاحب العمل[1].

ويتوفر جو العمل الملائم من خلال أمور منها :

١ ـ أن يوضع الموظف أو العامل في الموقع الذي يليق بأهليته وكفاءته وخبرته في المجال الذي اختار العامل عمله . إن احلال العامل في المكان الذي يجدر به من حيث مستوى الوظيفة وأهميتها في المؤسسة يشكّل مصدر راحة نفسيةّ له ، ومبعث أمل لأقرانه بأن العدل والحق هما اللذان يحكمان ميدان عملهم ، وأن فرصتهم في الترقي والتقدير مقرونة بعطائهم المتقن المفيد ، وبمدى ما اكتسبوه من خبرة وبلغوه من كفاءة .

إن العمل الناجح هو الذي يعتمد على المزاوجة بين الاستعدادات الذاتية الجيدة والخبرة والتجربة وبين جنيه ثمرات ذلك ، فإذا انفصل أحدهما عن الآخر ، بأن تراخى المردود عن الجهد ، أو كان المردود دونما جهد كانت الحيرة والتردد في الأقدام على العمل ، أو كان الكسل والخمول ، وفي كلا الحالين يعرى العمل عن أهدافه وعن جني النتائج المتوخاة [2] .

---

(١) عبد العظيم بسيوني ، المفاهيم الأساسية لعلم الإدارة ـ مجلة الاقتصاد الإسلامي ـ بنك دبي الإسلامي عدد ١٦ ربيع ١ ١٤٠٣ هـ ١٩٨٣ م ص ٤٣ ـ ٤٤

(٢) أحمد البقرى، العمل في الإسلام /٤٨ .

ب ـ **تمتع العامل بالمعاملة الطيّبة** : إن مما يرفع مستوى إداء العامل وإنتاجه أن يعمل في ظروف حسنة . وراحة العامل ، وتوفير الظروف الحسنة له لا تقتصر على راحته الجسدية فحسب بل تمتدّ لتشمل راحته النفسية ، ومن أسباب هذه الراحة **ومصادرها** أن يحظى بمعاملة طيّبة من جانب صاحب العمل ، ومن قبل زملائه ورؤسائه .

والإسلام **بطبيعته** الإنسانية ومنهجه الرفيع يحقق هذا المعنى في فكره وتوجيهاته حين ينظر إلى الفرد على أنه كائن محترم ينبغي أن يعامل بتكريم وتقدير أياً كانت طبيعة عمله ، وأن يتجاوز عن زلّاته غير المقصودة

فعن أنس رضي الله عنه قال: «خدمت رسول الله ﷺ عشر سنين، والله ما قال لشيء لما فعلت كذا، وهلّا فعلت كذا..[2] كما تحقق توجيهاته هذا المعنى حين قَرّر القيمة الكبرى للعامل من حيث إستحقاقه المعاملة الطيبة «إخوانكم خولكم ، جعلهم الله تحت أيديكم . . .»[3] .

وقد جسّد الإسلام فكرة المعاملة الطيبة حقيقة واقعة عبر تشريعاته وأحكامه . فقد قرّر الفقه الإسلامي أن من **الأعذار** المسوّغة للعامل أن يفسخ العقد تعرضه للإهانة وسوء المعاملة من قبل الرؤساء أو أصحاب العمل . يقول صاحب البدائع في ذكره للأعذار التي تبيح للظئر أن تفسخ عقد عملها مع أهل الرضيع : . . . فإن كانوا يؤذونها بألسنتهم أمروا بأن يكفّوا عنها ، فإن لم يكفوا كان لها أن تخرج ، لأن الأذيّة محظورة فعليهم

---

(١) سيد قطب العدالة الاجتماعية ص ١١٧، صبحي الصالح . الإسلام والمجتمع العصري ـ دار الآداب ـ بيروت ـ ط ـ ١٩٧٧ م، ص ٤٥، وسيشار إليه فيما بعد: صبحي الصالح ، الإسلام والمجتمع العصري .

(٢) رواه البخاري في باب الأطعمة رقم ٢٨، ومسلم في باب فضائل الصحابة رقم ١٠٩ ، وأحمد ٥٨/٤.

(٣) سبق تخريجه .

تركها ، فإن لم يتركوها كان في إبقاء العقد ضرر غير ملـزم بالعقد فكان عذراً - أي للفسخ - [1] .

وفي قصة صالح مدين مع موسى عليه السلام حين اتفق معه على تزويجه إحدى ابنتيـه مقابل خدمته ثماني أو عشر سنين ، قال تعالى على لسانه: ﴿ **قال إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين على أن تأجرني ثماني حجج فإن أتممت عشراً فمن عندك ، وما أريد أن أشق عليك ستجدني إن شاء الله من الصالحين** ﴾[2] .

قال العيني : «إن شاء الله من الصالحين» أي في حسن العشرة والوفاء بالعهد [3] .

المطلب الرابع : إتاحة الفرصة لتحقيق الذات :

من العوامل الذي تذكي الشعور بالحماس في الإقدام على العمل ، وإدائه بتفانٍ وإخلاص إحساس العامل بأن هذا العمل يتيح له الفرصة لاثبات ذاته سواءً على صعيد المشاركة في إدارة العمل وإتخاذ القرارات فيه ، أو في مجال الحصول على شيء من الأرباح . والجانب الأول مدعاة لرفع الروح المعنوية للعامـل ، كما أن الجـانب الآخر ينهض بمستـواه المادي . إن القدرة على العمل هي القدرة على أحداث أثر متحقق يكون صنيعه يد الإنسان ، والمهمة المزدوجة للعمل كما تقدمت - تحقيق شيء له ، وصنع ذاته - تقترن بشيء من الغبطة والسعادة لديه [4] .

---

(١) الكاساني ، بدائع الصنائع ٢٦٢٢/٦.

(٢) الآية ٢٧ سورة القصص .

(٣) العيني ،عمدة القاري ٨٠/١٢ .

(٤) زكريا إبراهيم .مقال في مجلة العربي بعنوان « اعمل فالعمل نشاط إبداعي» عدد ١٥١ يوليو ١٩٧١ م، ص ٤١ .

إن النظرة الإسلامية للعامل القائمة على أساس تكريمه واحترام آدميته تأبى أن ينظر إلى العمال باعتبارهم كماً عددياً ، أو على أنهم سلعة في عملية الإنتاج ، بل تدعو إلى التعامل معهم على أنهم قوى مالكة لعملية الإنتاج ، وقسيمة في إدارتها ، وفي الإستفادة من أرباحها في ظل ظروف ينالون فيها أوفى الأجور وأعدلها ، وأفضل الشروط المادية والمعنوية وأكملها . كما أنها لا تحول بينهم وبين أن يكون لهم صوت مسموع ورأي مقدّر في إتخاذ القرار السياسي والاقتصادي . فإذا ما حظي العمّال بهذه الخصال كان ذلك مدعاة لصون حقوقهم من المس ، ومحرّكاً لقدراتهم وعزائمهم نحو عمل تقوم فيه أعلى مستويات الجودة والوفرة (١) .

أجل إن العمل - في الإسلام - فضلاً عن أهميته الاقتصادية في حياة الإنسان ، هو تأكيد لوجود الإنسان ذاته (٢) .

إن المقولة العظيمة التي صدرت عن الصحابي عمر بن الجموح وقد أخبر بأن واجب الجهاد في سبيل الله قد وضع عنه بسبب عرجه فقال «والله لاطأنّ بعرجتي هذه أرض الجنة» ، وقد كان ما أراد بمشيئة الله وقد علم منه صدق الرغبة في مشاركة أبناء دينه في حمل مسؤولية اعزاز كلمة الإسلام وتثبيت أركانه في الأرض . إن هذا الموقف لهو خير شاهد على الحرص على إثبات الذات ، والحرص على العضوية الفاعلة الإيجابية مع الجماعة .

المطلب الخامس : مفهوم المسؤولية والولاء للمؤسسة :

يلعب تَحمّل المسؤولية دوراً فعّالاً في تفجير الطاقات الإنتاجية لدى الفئة العاملة . وقد راعى الإسلام هذا الجانب ، إذ حدّد المسؤولية

---

(١) أحمد البقري ، العمل في الإسلام/٩٦ . صبحي الصالح ، الإسلام والمجتمع العصري/ ٤٥ .

(٢) أحمد البقري ، العمل في الإسلام/٩٦ .

الجماعية باسلوب يرغب في حملها ، ويخوّف من التهاون في التصدي لها ، يقول ﷺ «كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته» فالإمام الذي على الناس راعٍ هو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيتها ، والولد راعٍ في مال أبيه وهو مسؤول عن رعيتها ، والعبد راعٍ في مال سيده وهو مسئول عن رعيته ، الا فكلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته»[1].

وقد وضّح الإسلام المصير غير الطيب الذي ينتظر الجماعة ـ في أي مجال كانت ـ إذا قصرت في حمل مسؤوليتها، أو رأت من يخطأ ويتغاضى عنه الآخرون[2] . يقول تعالى : **﴿واتقوا فتنة لا تصيبن الذين ظلموا منكم خاصةً واعلموا أن الله شديد العقاب﴾**[3] . ويقول ﷺ **«لا يحقرنّ أحدكم أن يرى أمراً لله فيه مقال فلا يقول فيه فيقال له يوم القيامة ما** منعك أن تكون قلت في كذا وكذا ؟ فيقول : يا رب ، مخافة الناس . فيقول الله تعالى » **﴿إياي أحق أن تخاف﴾**[4] .

فمسؤولية كل فرد عن صلاح المجتمع ، وعن سلامة مسيرته في مختلف جنباته ، يتطلّب من كل عامل أن يكون عيناً ساهرة في مؤسسته أو مجال عمله ينبّه إلى الخطأ ويرشد إلى الصواب ، وهذه المسؤولية مدعاة إلى إجادة العمل ، ونقائه من عوامل الضعف والخلل ، وباعث للعامل على أن يكون عمله محطّ إستحسان الرؤساء والزملاء بعد أن يكون محّل رضاء الحق سبحانه وتعالى .

---

(١) حديث صحيح ، رواه الشيخان وأبو داود والترمذي من حديث ابن عمر ـ الجامع الصغير للسيوطي ٢/٩٥ .

(٢) عبد العظيم بسيوني، المفاهيم الأساسية لعلم الإدارة/٤٤ ـ ٤٥ .

(٣) الآية ٢٥ سورة الأنفال.

(٤) رواه أحمد وابن ماجه عن أبي سعيد الخدري . الفتح الكبير للسيوطي ٣/٣٥٥.

ومن جهة أخرى ، فإن تحديد مسؤوليات وصلاحيات كل فرد من أفراد المؤسسة ، وامتثال المرؤوسين لأوامر رؤسائهم في الحدود التي لا تتعارض مع أوامر الشرع يعتبر أحد جزئيات نظام الحوافـز وفق تعاليم الإسلام وقيمه السامية ، يقول سبحانه : **﴿يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم﴾**[١] .

المطلب السادس : شعور العامل بأنه يتقدّم مهنياً ووظيفياً :

إن مما يوثق أواصر العلاقة بين العامل ومؤسستـه، ويجعل الترابط بينهما عضوياً إحساسه بأنه يحرز تحسناً ملموساً في مجال عمله ، وأن خبراته تنمو بإسهام من مؤسسته والقائمين عليها . إن تعاليم الإسلام التي تدعو إلى إستمرارية التعليم ـ بشمولية معناه ـ **﴿وقل رب زدني علماً﴾**[٢] «إذا أتى عليّ يوم لا أزداد فيه علماً يقربني إلى الله عز وجل فلا بورك لي في طلوع شمس وذلك اليوم»[٣] وتوجيهاته التي تندب إلى اتقان العمل وإحسانه **﴿إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً﴾**[٤] «إن الله يحبّ إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه»[٥] . إن من شأن الالتزام بمقتضى هذه التعاليم والتوجيهات أن يحرص العامل على النمو العلمي والمهني ، وأن يـراعي استمرارية التعلم ومتابعة كل جديد امتثالاً لما أمر به دينه ، وتجنباً للوقوع في محظور عليه دينياً وهو العمل في مجال لا يجيده ، أو لا يعرف عنه إلا

---

(١) الآية ٥٩ سورة النساء .

(٢) الآية ١١٤ سورة طه .

(٣) رواه ابن عبد البر في جامع بيان العلم وفضله ٦١/١ ، ورواه الطبراني في الأوسط وأبو نعيم في الحلية من حديث عائشة بإسناد ضعيف/المغني عن جمل الأسفار في الأسفار في تخريج ما في الأحياء من الأخبار /١ .

(٤) الآية ٣٠ سورة الكهف .

(٥) رواه البيهقي في شعب الإيمان عن عائشة ، وفيه بشر بن السري تكلم فيه من قبل تجهمه ، وأخرجه ابن عدي وابن عساكر وهو ضعيف : فيض القدير ٣٨٧/٣ .

القليل . فعن عمر رضي الله عنه قال «لا يبيع في سوقنا هذه إلّا من تفقه في الدين» ، وعن علي رضي الله عنه أن رجلاً جاءه فقال : يا أمير المؤمنين إني أريد التجارة فادع الله لي ، فقال له : أوقد فقهت في الدين ؟ قال : لا، قال: أو يكون بعض ذلك؟ قال: لا ، قال : ويحك الفقه ثم المتجر ، إن من باع ثم إشترى ولم يسأل في دين الله ارتطم في الربا ثم ارتطم»[1] .

وهذان الأثران وإن كانا قد وردا بشأن التجارة بخصوصها ، فإنهما بمعناهما يعمّان جميع الصنائع والمهن من طب أو هندسة أو زراعة أو حرف يدوية ، . . فإن من ألزم لوازمها معرفة أصولها ، ومداومة الإطلاع على كل جديد في بابها حتى يكون العامل قادراً على مواكبة روح العصر ومستجداته ، مما يمنحه الفرصة للإبداع والتفوق ، ويفتح المجال أمامه للترقي المادي والمعنوي ، مما يزيده حماساً لعمله ، ورغبة في الإقبال عليه .

لا يجوز مزاولة العمل مع الجهل بأصوله :

وقد جاءت توجيهات الإسلام وتشريعاته تحذّر من مزاولة المهنة دون علم بها ، وتؤكد تبعة صاحب المهنة عن الخطأ الذي يقع فيه نتيجة جهله بصنعته . فعن عمرو بن شعيب عن أبيه عن جده قال «من تطبب ولم يعلم منه طب فهو ضامن»[2] ، وقد اجمع الفقهاء على وجوب الضمان على من مارس الطب وهو من ليس من أهل الإختصاص . قال ابن رشد : وأجمعوا على أن الطبيب إذا أخطأ لزمته الدية . . . لأنه في معنى الجاني خطأ»[3]

(١) محمد فايز المط ، كنوز الإسلام ، مؤسسة الرسالة ، مكتبة الأقصى .
(٢) نيل الأوطار ٥/٣١٢ ، سنن النسائي ٨/٥٢ .
(٣) ابن رشد ، بداية المجتهد ، المكتبة التجارية الكبرى بمصر . بلا طبعة ٢/٣٨٢ .

وكذلك قالوا بوجوب الضمان عليه في حالة الإهمال كالخطأ في كتابة الدواء بصورة غير بينّة ، أو إستعماله آلات يكثر ألمها ، أو أن يقطع غير محل القطع ، أو يقطعه في وقت غير مناسب . قال صاحب المغني : فإما إن كان حاذقاً وقطع في غير محل القطع أو يقطع السلعة من إنسان فيتجاوزها ، أو يقطع بآلة يكثر ألمها، أو في وقت لا يصلح القطع فيه وأشباه هذا ضمن فيه كله . . .»[1] .

وكذلك الشأن بالنسبة لجميع المهن والصناعات ، ففي بدائع الصنائع « . . . في رجل أمر إنساناً أن ينقش في خاتم فضة إسمه فنقش إسم غيره أنه يضمن الخاتم ، لأنه فوت الغرض المطلوب من الخاتم وهو الختم به فصار كالمتلف فيه»[2] . وهذا يفيد إن اتلاف العامل للعين المصنوعة ، أو عدم قيامه بالمطلوب على الوجه المتفق عليه يوجب الضمان .

وفي بيان ما يحوّل ليد العامل من يد أمانة إلى ضمان ذكر الفقهاء أسباباً منها الإتلاف والإفساد ويضمن في هذه الحالة إن كان متعمداً ، وأما إن لم يكن متعدياً فإن الأجير المشترك كالخياط والحداد والنجار يضمنون ما أتلفوا! قال الكاساني : «وإن كان ـ الأجير ـ مشتركاً كالقصّار إذا دق الثوب أو القاه في النورة فاحترق ، أو الملاح غرقت السفينة من عمله ونحو ذلك فإنه يضمن . . .» وفي بيان سبب الضمان يقول « . . . أن المأذون فيه الدق المصلح لا المفسد . لأن العاقل لا يرضى بافساد ماله ، ولا يلتزم الأجرة بمقابلة ذلك فيتقيد الأمر بالمصلح دلالة» ورداً على من يقول بعدم الضمان لأن العامل لا يتمكن من عدم الإفساد أحياناً يقول : «وقوله لا يمكنه التحرز عن الفساد ممنوع بل في وسعه ذلك بالإجتهاد في ذلك ، وهو بذل المجهود في النظر في آلة الدق ومحلّه وإرسال المدقة على

---

(١) ابن قدامة المقدسي ، المغني ، مطبعة الإمام ـ القاهرة ٤٤١/٥ .

(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع ٢٦٥٨/٦.

المحل على قدر ما يحتمله مع الحذاقة في العمل والمهارة في الصنعة ، وعند مراعاة هذه الشرائط لا يحصل الفساد ، فلما حصل دلّ على أنه قصّر كما نقول في الإجتهاد في أمور الدين إلّا أن الخطأ في حقوق العباد ليس بعذر حتى يؤاخذ الخاطىء والناسي بالضمان»(١) .

وقال في موضع آخر «فإن سلّم إلى حدّادٍ حديداً ليعمل له إناءً معلوماً بأجر معلوم، أو جلداً إلى خفاف ليعمل له خفاً معلوماً بأجر معلوم. . . فإن عمل كما أمر استحق الأجر ، وإن فسد فله أن يضمنهّ حديداً مثله لأنه لما أفسده فكأنه أخذ حديداً له واتخذ منه آنية من غير إذنه . . .(٢) .

إن هذه الأحكام التشريعية التي تحمل العامل تبعة تقصيره لها أثر حتمي يتمثل في حرصه على اداء عمله بأفضل صورة تحاشياً للوقوع تحت طائلة العقاب والمؤاخذة، وما يؤول إليه التقصير من نفور الناس عن التعامل معه إن كان يزاول عملاً خاصاً ، أو تعرضه للفصل إن كان موظفاً عاملاً . وفي مقابل ذلك ، فإن هذه الأحكام تفيد بمدلولها أن العمل المتقن الذي هو ثمرة الخبرة والمهارة واكتساب الجديد من المعارف مدعاة إلى المكافأة، وإقبال الناس على صاحب العمل لكي يظفروا بصنعة محكمة ، وسلعة تتصف بالجودة والإتقان .

وإذا كان من واجب العامل في مهنة خاصة أو في وظيفة عمل أن ينميّ قدراته ويحسن من أدائه الوظيفي ، فإن على المؤسسة أو الدائرة التي يعمل فيها أن تسهم بدورها في هذا المجال من خلال عقد دورات تدريبية بصورة مستمرة لليد العاملة قصداً إلى تحسين مستوى الأداء والخبرة الفنيّة ، إدراكاً من القائمين عليها أن من أهم المحركات الداخلية للعمل بإخلاص وتفانٍ رفع مستوى المهارة المطلوبة من العامل عن طريق تعليمه

(١) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦٤٧ - ٢٦٤٨.
(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦٨١.

وتدريبه بواسطة الرؤساء المباشرين أو عن طريق برامج خاصة للتدريب [1] .

المطلب السابع : تلبية الحاجات الإجتماعية :

والمتمثلة في رغبة الإنسان في أن يكون إجتماعياً يتّصل بالآخرين ، وتربطه بهم علاقات محبّة وصداقة وتعاون ، ورغبته في أن يكون عضواً في جماعة ، وإدراكه أنه كلما كانت هذه الجماعات محببة للنفوس وتشبع لديهم بعض الحاجات كلما ارتفعت معنويات العاملين في المنظمة .

والإسلام بحكم الوازع الديني الذي يغرسه في النفوس ليكون موجهاً فعلياً لمشاعر الإنسان وميوله ، وبتأثير توجيهاته التي تعمل على تنمية الشخصية المسلمة في أبعادها المختلفة بما في ذلك البعد الإجتماعي ، يحرص على أن تكون العلاقات بين أفراده في أي وسط وجدوا مبنية على أساس من الإيمان والمحبة في الله لا منبعثة من منطلق المنفعة والاعتبارات المصلحية ، وإذا ما تحقق ذلك كانت الألفة والمشاعر الحانية المتبادلة . «وليس من شك أن المجتمع الإنساني لم يشهد بشراً أكرم ولا أقوم من هؤلاء الذين صنعهم الإيمان . وإذا لم يتعلم المسلم من دينه كيف يرقى إلى أسمى الآفاق في المعاملة ، وأطهر السجايا في مخالطة الناس فإن إيمانه لا يصح وإسلامه لا يستقيم»[2].

إن الإسلام يعتمد في بناء مجتمعه على قوة الرابطة التي يضعها بين مختلف جنباته بما في ذلك الوسط العمالي ـ ، تلك الرابطة التي يجسدها قوله ﷺ «مثل المؤمنين في توادّهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا

---

(١) أحمد منفيخي ، النظام الاقتصادي القرآني/٣١١ ، د . عاطف عبيد ، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية ـ دار النهضة العربية ـ مصر ١٩٦٤ م ص ٧٨٧.

(٢) مصطفى عبد الواحد ، شخصية المسلم كما يصورها القرآن ، مكتبة المتنبي ـ القاهرة ـ ط٤، ١٣٩٥ هـ ١٩٦٥ م ص ١٢٦ .

اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى»[1] ويقول «والذي نفسي بيده لا تدخلوا الجنةّ حتى تؤمنوا، ولا تؤمنوا حتى تحابوّا . . .»[2] ويقول « المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه ، ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته . . .»[3] إن لفظ «الأخوة» الذي سمى به القرآن والسنة علاقة المسلم بأخيه يرتفع حاجزاً منيعاً يثير في نفس كل مسلم الحب والمودّة ، ويلفته إلى ما ينبغي لهذه العلاقة من طهر ونظافة وإرتفاع وسمو . وهذه اللفظة مرقاة رفيعة تحفظ للمجتمع عافيته وتضمن للصلات فيه القداسة والإحترام ، وهي في مجتمع العمل - حيث تتفاوت مراكز العاملين ودرجاتهم - عاصم من إستعلاء الطبقات وخبث العلاقات . فما دام الإسلام يجمع بين الناس فلا معنى لأن يستعلي بعضهم على بعض لعلو رتبة ، أو تقلد منصب ، فذلك يهدم القاعدة التي يقوم عليها المجتمع الإسلامي من الأخوة والمساواة[4] .

لقد أعطى الإسلام أساساً للعلاقات الناجحة والسلوك الحسن ، وحدد الآفات التي تسمم العلاقات بين أبنائه «إنسان القرآن كما صوره إجتماعياً إنسان سمح متسامح ، مرن متوازن ، متطلع نشط ، عامل مجتهد ، صادق الوعد مع غيره ، نزيه لا يكره ولا يحسد ولا يغتاب ، ولا ينافق ولا يرتاب ، شعاره الإخاء ، ووسائله المودة والمحبة والوفاء . . .»[5].

---

(١) رواه أحمد والبخاري ومسلم عن النعمان بن بشير ، فيض القدير ٥/٥١٥ .

(٢) رواه أحمد ومسلم وأبو داود والترمذي وابن ماجه عن أبي هريرة . الفتح الكبير للسيوطي ٣/٢٩٨ .

(٣) رواه أحمد والشيخان وأبو داود والترمذي والنسائي عن ابن عمر . الفتح الكبير ٣/٢٥٧ .

(٤) مصطفى عبد الواحد ، المجتمع الإسلامي ، دار الجبل - بيروت - دار المتنبي القاهرة - ط ٢ - ١٣٩٤ هـ ١٩٧٤ م ص ٤٩ - ٥٩ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : مصطفى عبد الواحد، المجتمع الإسلامي .

(٥) رشدي فكار ، تأملات إسلامية - مكتبة وهبة - القاهرة - ط ١ ١٤٠٠ هـ ١٩٨٠ م ص١٦١ وسيشار إليه فيما بعد : رشدي فكار ، تأملات إسلامية .

في مؤلفه «محاضرات في الفلسفة الوضعية» يرى اوجست كونت : «ان اجتماعية الإنسان في القرآن تتجه به إلى الاستقرار في الجماعة ، وبالتالي تترك له إمكانية التفتح على قضاياه الحقيقية ، قضايا تطويره وتكيفه مع متطلبات مجتمعه ، ومن ثم جعلته يتحمل مسؤولياته الدنيوية بجدارة»[1] .

أجل ، إن مجتمعاً هكذا طبيعة العلاقة بين أفراده ، وهكذا يتعاملون في علاقات القرابة والجوار والعمل وغيرها لابد أن يجد فيه الفرد الراحة النفسية والسكينة القلبية اللتان تدفعان إلى إقامة جسور المودّة والتراحم مع غيره «المؤمن يألف ويؤلف ، ولا خير فيمن لا يألف ولا يؤلف»[2] ، وعندها يتوجه بكافة طاقاته وقدراته نحو عمله وأدائه بحيث يكون في أعلى مستوى كماً وكيفاً ، يعزّزه في ذلك علاقات طيبة تخفف عنه أعباء العمل ومعاناته ، ويحفزه إستناده إلى حب ومودّة يحيطانه من الرؤساء والزملاء ، وإطمئنانه إلى أنه لن يقف وحيداً إذا ما واجهته صعوبة ، أو ألمت به ضائقة .

وتكريساً للمعاني المتقدمة لا نجد في ضوء تعاليم الإسلام حرجاً ، بل ربما لقينا تشجيعاً وترغيباً في أن يقام في المجتمع العمالي الندوات والإجتماعات الدورية للعاملين ، وأن تنظم الرحلات واللقاءات التي تتيح لهم ولعوائلهم فرص التعارف وتوثيق الأواصر ما دام ذلك يتم في إطار من روح الإسلام وأحكامه[3] .

المطلب الثامن : شعور العامل بأنه يقوم بخدمة تجاه وطنه ونحو أمته ومجتمعه :

فالعامل وهو يمارس عمله زارعاً كان أم تاجراً أم موظفاً يستحضر في

---

(١) رشدي فكار ، تأملات إسلامية ـ ص ١١٨ .

(٢) رواه الدار قطني في الإفراد، والضياء في المختارة عن جابر بن عبد الله ، ورمز له السيوطي بإشارة الصحيح ٦/٢٥٣.

(٣) حامد أحمد بدر ، دوافع العاملين ص ١٩ .

قلبه ويدرك بعقله أنه بعمله هذا إنما يسهم في بناء مجتمعه ، ولا يقوم بعمل إزاء نفسه ، أو لمصلحة صاحب العمل . إن تشييد حضارة المجتمع والقيام بالعمل الجادّ المخلص أمران متلازمان ، فبناء الحضارة واستمرارها بلاعمل أمر غير متصّور . فالعمل يفيد المجتمع ،ويعمل على تقوية بنيانه ورفع مستواه حضارياً (١) .

إن الإسلام ينظر إلى العمل باعتباره أداة لاصلاح المجتمع وتحقيق نهضته عن طريق إستغلال الموارد الطبيعية وغيرها من الخيرات والثروات التي سخّرها الله تعالى لخدمة الإنسان (٢) .

إن استثمار خيرات البلاد بما يعود بالنفع على الأمة المسلمة بجموعها من الواجبات التي أناطها الإسلام بولي أمر المسلمين وبكل فرد في الرعية حسب دوره وموقعه . وقد أشار فقهاء المسلمين إلى هذا الدور ، فالفقيه الحنفي أبو يوسف يقول في كتابه «الخراج» : «فإذا اجتمعوا ـ أهل الخبرة ـ على أن في ذلك ـ أي حفر الآبار ـ صلاحاً وزيادة في الخراج أمرت بحفر تلك الأنهار وجعلت النفقة من بيت المال ، ولا تحمل النفقة على أهل البلد» . وما قاله أبو يوسف يقاس عليه جميع الأعمال اللازمة لاستغلال ثروات البلاد وخيراتها على وجه يعود بالخير العميم على الجميع (٣) .

والخليفة الراشدي الخامس عمر بن عبد العزيز كان يحذّر ولاته وعماله إهمال زراعة الأرض حتى لا تبور ، فنراه يكتب إلى عدي بن ارطأة : أنظر إلى ما هو قبلكم من الأرض فأعطوها بالمزارعة على النصف ، وإلّا فعلى الثلث حتى تبلغ العشر ، فإن لم يزرعها أحد

---

(١) سليمان بحقوقي ، الضمان الاجتماعي في الإسلام ـ الدار العالمية ـ ط ١ ـ ١٩٨٢ م ص٣٥ ـ ٣٦ .

(٢) محمد شقفة ، أحكام العمل ص ٥٨ .

(٣) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة/٢٢٧.

فامنحها ، وإلا فأنفق عليها من مالِ المسلمين ، ولا تبِيرنَّ قبلك أرضاً»[1].

وهذا إن دلّ فإنما يدّل على حرص ولي الأمر على العمل على ما فيه خير الرعية وتوفير أسباب رفاهها . أما بالنسبة للأفراد ، فالإسلام يقرّر أن اليد التي لا تعمل في غرس أو زرع فليس لصاحبها أن يمسك أرضه عن إنتفاع من العاملين بها في سبيل مصلحة الأمة ، فقد روى جابر بن عبد الله عن رسول الله ﷺ قال: «من كانت له أرض فليزرعها فإن لم يستطع أن يزرعها وعجز عنها فليمنحها أخاه المسلم ولا يؤاجرها فإن لم يفعل فليمسك أرضه»[2].

أجل ، إن العامل المسلم يدرك وهو يؤدي عملاً أنه لا يعمل لذاته فقط بل ومن أجل الأخرين ، ويدرك أن مجموع أعمال العاملين هي التي تطبع صورتهم في الوسط الذي يعيشون فيه ، وأن ذواتهم تتحقق في العالم الخارجي من خلال الأعمال التي ينجزونها[3] .

وقد تجسّد هذا المعنى في بعض الأحكام الشرعية ، ومنها أن من شروط عقد الإجارة في الفقه الإسلامي أن تحقق الإجارة منفعة ، وعليه لا يصح أن تكون الأجرة منفعة من جنس المعقود عليه كإجارة سكنى بيت بسكنى بيت ، أو زراعة أرض بزراعة أرض ، فإن مثل هذا العقد عبث وهدر لا يصح الإقدام عليه . وقال أبو منصور الماتريدي في تعليل بطلانه: «إن الإجارة عقد شرع بخلاف القياس لحاجة الناس إليه ، ولا حاجة تقع عند اتحاد الجنس. . .»[4] ، وهذا يؤكد على كون العمل في التصور الإسلامي ليس مجرد فعل يعري عن المنفعة العامة .

---

(١) الغزالي حرب ، دفاع عن موقف الإسلام من الأعمال اليدوية والزراعية ، مقال في مجلة الوعي الإسلامي ـ الكويت ـ ٢٣٥ ص ٥٠.

(٢) رواه أحمد والشيخان والنسائي وابن ماجه عن جابر والشيخان والنسائي عن أبي هريرة الفتح الكبير للسيوطي ٢٣٨/٢ .

(٣) د . زكريا إبراهيم ـ مقال في مجلة العربي ـ ص ٤١ .

(٤) الكاساني ، بدائع الصنائع ٢٦٠٩/٦ .

مما تقدم يتبين لنا أن مما يحفز الإنسان للقيام بالعمل المنتج ، أن ينظر إلى عمله على أنه خدمة لامته ، وحفاظ على مصلحتها الجماعية ، وتقديم ضرب من المنفعة لها ، إلى جانب ماله من مردود على العامل وصاحب العمل [1]:

المطلب التاسع : ما يمنحه العمل من شعور بالعزّة والكرامة منشؤه الاعتماد على النفس والإستغناء عن الآخرين .

إن أبرز ما يحفز العامل ويعزّز معنوياته للبذل والعطاء استشعاره بالعائد الذي سيظفر به من جرّاء عمله: عفّة، وصيانة للنفس عن ذل الحاجة وترفعاً عن طلب المساعدة ، وتحريراً للفرد واستقلالاً له عن غيره ، وتمرّداً على مرارة البطالة والكسل وما يستتبعهما من عوز وحرمان [2].

وقد حرص الإسلام عبر توجيهاته الكريمة وتشريعاته السديدة على تأكيد هذا المعنى ، يقول ﷺ « لا يفتح الإنسان على نفسه باباً مسئلة إلّا فتح الله عليه باب فقر »[3].

لقد زكى الإسلام حافز العمل وقوّاه بنهيه عن الذل والسؤال ، وطلبه إلى الفقير المعدم إستعمال طاقته لكسب العيش ، متسلّحاً بإرادة العمل ، ووجهه إلى ترك الذل والإستكانة .[4] فقد قال ﷺ لشابين جلدين قويين

---

(١) عبد السميع المصري ، مقومات الاقتصاد الإسلامي /٣٢ .
حسن فتح الباب ، مقال في مجلة منبر الإسلام ، عدد ١٠ شوال سنة ١٩٦٥ م ص ٩٦ أبو الوفا التفتازاني، قيمة العمل في الإسلام، مجلة منبر الإسلام عدد ١١ ذو القعدة ١٤٠٤ هـ ـ ١٩٨٤ م ص ٤٠.
(٢) رواه الشيخان والنسائي من حديث أبي هريرة . فيض القدير ١٤٧/٥ .
(٣) رواه الترمذي في باب الزهد حديث ١٧ ، ورواه أحمد في مسنده ١٩٣/١.
(٤) باقر القرشي ، العمل وحقوق العامل/١٤٧ .

جـاءا يسألانه الصـدقـة « لا تحـل الصـدقـة لغني ، ولا لـذي مرّة - قوة - قوي »[1] وقال: « لا يزال الرجل يسأل الناس حتى يأتي يـوم القيامة ، وليس في وجهه مزعة لحم »[2] .

وهكذا فإن المسلم يكون قد تربى على منهج مفاده أن الإنسان لاينال شيئاً من كنوز الأرض وأرزاقها إلا بجهد يبذله من أجلها ، وعمل يؤديه بإخلاص وأمانة وشرف ، فيكرم على نفسه ، وتعلو منزلته في نظر الناس ، قيل لأحمد بن حنبل : ما تقول فيمن جلس في بيتـه أو في المسجد وقال لا أعمل حتى يأتيني رزقي . فقال أحمد : هذا رجل جهل العلم ، أما سمع قول رسول الله ﷺ « وجعل رزقي تحت ظل رمحي »[3] وقوله حين ذكر الطيور « تغدو خماصاً وتروح بطاناً »[4] ، فذكر أنها تغدو في طلب الرزق ، وكان أصحاب رسول الله ﷺ يتجرون في البرّ والبحر ويعملون في نخيلهم والقدوة بهم »[5] .

لقد جعل الإسلام عاقبة العاطل عن العمل وهوعالة على غيره في كسبه غاية في السوء فلا تقل عن عاقبة الكفار[6] قال ﷺ « أشد الناس

---

(1) رواه أحمد وأبو داود والترمذي والحاكم عن ابن عمر ، وأحمد والنسائي وابن ماجه عن أبي هريرة - الفتح الكبير للسيوطي ٣/٣١٧ .

(2) رواه البخاري في باب الزكاة رقم ٥٢ ، والنسائي في باب الزكاة حديث ٨٣ ، وأحمد في مسنده ٢/١٥ .

(3) رواه البخاري في باب الجهاد حديث رقم ٨٨ ، وأحمد في مسنده ٢/٥٠ .

(4) رواه أحمد والترمذي وابن ماجه في الزهد ، والحاكم في الرقائق من حديث عمر . وقال الترمذي حسن صحيح . وقال الحاكم صحيح وأقره الذهبي وهو جزء من حديث . لو أنكم توكلون على الله تعالى حق توكله لرزقكم كما يرزق الطير تغدو خماصاً جياعاً - وتروح - بطاناً - شبعة . فيض القدير ٥/٣١١.

(5) عبـد الكـريـم عـثـمـان ، معـالـم الـثـقـافـة الإسـلامـيـة - مؤسـسـة الرسالة - بيروت - ط ٦ - ١٩٨١ م ص ١٥٥.

(6) صـادق مهدي السعيـد ، العمل والضمـان الاجتماعي في الإسـلام ، مـطبعـة المعارف - بغداد ط ٢ ١٩٧٠ م ص ٢١ .

عذاباً يوم القيامة المكفي - الذي يعيش عالة على غيره - الفارغ - العاطل عن العمل - »[1].

وقد نهى العلماء والحكماء الرجل عن أن لا يكون له حرفة أو صناعة خشية أن يحتاج الناس فيذل لهم، فقد روي عن لقمان الحكيم أنه قال لابنه : يا بنيّ خذ من الدنيا بلاغك ، وانفق من كسبك لآخرتك ، ولا ترفض الدنيا كل الرفض فتكون عيالاً ، وعلى أعناق الرجال كلالاً » [2] ، وعنه إنه قال لابنه : «يا بنيّ استغن بالكسب الحلال عن الفقر ، فإنه ما افتقر أحد قط إلا أصابه ثلاث خصال : رقة في دينه ، وضعف في عقله ، وذهاب مرؤته وأعظم من هذه الثلاث : إستخفاف الناس به»[3].

وقد اجتاز الأصمعي على اسكافي يصلح للناس أحذيتهم وينشد :

وأكـرم نفسي إنني إن أهنتها ... وحقك لم تكرم على أحد بعدي

فقال الأصمعي : كيف أكرمتها وهذا عملك ؟ فقال : لقد أكرمتها حين أغنيتها عن سؤال مثلك [4].

وجاءت ريح عاصفة في البحر ، فقال أهل السفينة لابراهيم بن أدهم وكان معهم فيها : أما ترى هذه الشدّة ؟ فقال : ما هذه الشدّة ، إنما الشدّة الحاجة إلى الناس [5] .

---

(١) رواه الديلمي في الفردوس عن أنس . الفتح الكبير للسيوطي ١٨٧/١ .
(٢) العيني ، عمدة القاري ١٦١/١١ .
(٣) أبو حامد الغزالي ، إحياء علوم الدين ، مؤسسة الحلبي وشركاه للنشر والتوزيع - القاهرة ١٣٨٧ هـ ١٩٦٧ م ص ٧٩ وسيشار إليه لاحقاً ، أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين .
(٤) باقر القرشي ، العمل وحقوق العامل / ١٤٩ .
(٥) أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين/ ٨٠ سيد على زاده ، شرح شرعة الإسلام - دار الكتب العلمية بيروت ص ٢٢٤ . وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : سيد على زاده ، شرح شرعة الإسلام .

إن شِعور العامل بأنه يحصّل قوته بعرق جبينه من غير استشراف نفس، فينفع نفسه ، ويتجاوز بنفعه إلى غيـره من أهل وأقـارب وأبناء مجتمع لمما يزوّده بجرعة معنويّة ،ويمده بدفعة من العزة والثقة بالنفس تحدوه إلى مزاولة عمله والسير قدماً بثبات على نهجه في العمل المتواصل والجهد الذي لا يعرف الكلل .

مما تقدّم ، رأينا أن ثمة عوامل معنوية كثيرة تلعب دوراً واضحاً في إذكاء حافز العمل لدى العامل المسلم ، وأن المنهج الإسلامي سواء عن طريق الجانب التوجيهي الإرشادي أو من خلال الجانب التشريعي الفقهي يعمـل على تكريس هـذه المعاني في النفـوس ، وعلى تـرسيخهـا في العقول ، بحيث تبقى موصولة العطاء ، دائمة الأثر ، تستجيش في العامل الدوافع ، وتبعث فيه الطاقات المكنونة ليبقى قمة شاهقة ومثلاً يحتذي في الجد والإخلاص والتفاني وإستفراغ غاية الوسع ليكون العمل أفضل ما يكون كماً وكيفاً .



المبحث الثالث

الحوافز الروحيّة الإيمانية

تحدثنا فيما تقدّم عن الحوافز الماديّة والمعنوية للعمل في الإسلام ، ورأينا أن مثل هذه الحوافز موجودة في النظريات الماديّة وإن كان الإسلام قد صبغها بطابعه الخاص ، وأضفى عليها روحه المتميّزة ، مما جعلها تلبس ثوباً قشيباً من القيم الإسلامية التي تفتقر إليها الأفكار الوضعية .

وأما عند الحديث عن الحوافز الروحيّة والإيمانيّة ، فإننا نتناول جانباً تفرّد به الإسلام ، ولم يكن له نظير فيما سواه من النظم والمبادىء ، لأنه ثمرة لتوجيهات وشريعة ربّانية ، فاستمد تميّزه من تميّز الأصل الذي انبثق عنه .

ويمكن استجلاء الحوافز الروحية والإيمانية في الجوانب الآتية :

المطلب الأول : الامتثال للأوامر والتوجيهات الإلهية والنبويّة :

إن العامل المسلم إذ يعمل العمل الصالح الذي تزكو به النفوس ، وتقوى به العلاقات الإنسانية ، وتصان به الأديان والأبدان والأعراض

والأموال ، وتحفظ به العقول والقلوب ، وينمو به الإنتاج ، وتزداد الثروة ، ويحفظ كرامة الأفراد ، ويحقق للأمة المجد والسيادة . وإذ يؤدي هذا العمل بكل كفاءة وإنتاج واتقان ، إنما يصدع بأوامر خالقه تبارك وتعالى ، ويمتثل هدي نبيه صلى الله عليه وسلم ، ويستجيب لجوامع كلم الصحابة والتابعين رضوان الله عليهم .وهذا ما يمنح حافز العمل لديه خاصيّة الديمومة والارتقاء انسجاماً مع مصدره .

ففي القرآن الكريم فيض من الآيات الكريمة التي تحث على العمل ، وتمتدح المهنة والاحتراف ، وتثني على العاملين وتعلي من شأنهم ، وله في ذلك أسلوب متميّز . لا يكاد يضاهيه أو يقاربه أي أسلوب آخر ، ولا غرو فهو تنزيل الحكيم العليم . وقد أحصى بعض الباحثين المحققين الآيات القرآنية الكريمة الداعية إلى العمل والسعي لكسب العيش فكانت تزيد على المائة وستين آية . أما التي ذكرت مطلق العمل فبلغت ٣٦٠ آية ، ووردت بمعاني أخرى في ١٠٩ آيات[١] .

فغاية الحياة ـ كما تجلّيها تلك الآيات ـ هي إحسان العمل واتقانه ، وإظهار المواهب وإبراز القوى الكامنة في النفس الإنسانية **﴿الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملاً﴾**[٢] .

ويلوّن القرآن الخطاب في الدعوة إلى العمل، ليستفرغ الإنسان طاقته وأقصى جهده فيه **﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون﴾**[٣]. ما أبلغه من أسلوب في الدعوة إلى العمل. فالله هو الآمر به. وهو الذي سيراقبه ورسوله والمؤمنون، وهو الذي سيحاسب عليه يوم الدين.

---

(١) محمد شقفه ، أحكام العمل ، ٢٨ ، ١٥ ، الغزالي حرب . مقال دفاع عن موقف الإسلام/٤٧.

(٢) الآية ٢ سورة الملك .

(٣) الآية ١٠٥ سورة التوبة .

ويقول سبحانه: **﴿هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور﴾**(١) فهي دعوة إلى الأخذ بالأسباب ضرباً في الأرض، وسعياً في جنباتها لتحصيل الرزق، وكسب المعاش. ويقول: **﴿ومن رحمته جعل لكم الليل والنهار لتسكنوا فيه ولتبتغوا من فضله ولعلكم تشكرون﴾**(٢).

وقد وردت آيات عديدة تنوّه بأنواع شتى من العمل والصناعات والمهن كصناعة الحديد والتعدين والبناء وصناعة السفن والزراعة والتجارة... ففي شأن صناعة الحديد يقول سبحانه **﴿وأنزلنا الحديد فيه بأس شديد ومنافع للناس﴾**(٣) ويقول عن داود عليه السلام: **﴿وعلّمناه صنعة لبوس لكم لتحصنكم من بأسكم﴾**(٤). وفي إشارة إلى صناعة الكساء والأثاث يقول تعالى: **﴿ومن أصوافها وأوبارها وأشعارها أثاثاً ومتاعاً إلى حين﴾**(٥) وفي حديث عن صناعة البناء يقول: **﴿وتنحتون من الجبال بيوتاً﴾**(٦) وعن العمل في صناعة السفن يقول: **﴿أن اصنع الفلك بأعيننا ووحينا﴾**(٧) وإلى مزاولة مهنة التجارة يشير **﴿لإيلاف قريش إيلافهم رحلة الشتاء والصيف﴾**(٨). وعن الزراعة يقول سبحانه: **﴿أفرأيتم ما تحرثون. أأنتم تزرعونه أم نحن الزارعون﴾**(٩).

أما في الأحاديث النبوية فهناك كذلك حشد هائل من التوجيهات النبوية المرغبة في العمل، المعلية من قدر العامل منها قوله صلى الله

(١) الآية ١٥ سورة الملك.
(٢) الآية ٧٣ سورة القصص.
(٣) الآية ٢٥ سورة الحديد.
(٤) الآية ٧٩ سورة الأنبياء.
(٥) الآية ٨٠ سورة النحل.
(٦) الآية ١٤٩ سورة الشعراء.
(٧) الآية ٢٧ سورة المؤمنون.
(٨) الآيتان ١ـ ٢ سورة قريش.
(٩) الآيتان ٦٣، ٦٤ سورة الواقعة.

عليه وسلم : ما أكل أحد طعاماً قط خير من أن يأكل من عمل يده ، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده »[1] وقوله « إن أطيب ما أكل الرجل من كسبه »[2] وسئل رسول الله صلى الله عليه وسلم : أي الكسب أطيب وأفضل ؟ قال « عمل الرجل بيده ، وكل بيع مبرور »[3] ويقول « من بات كالاً من طلب الحلال بات مغفوراً له »[4] . . .

وقد ذكر البخاري في صحيحه تراجم لأبواب من الصنائع والمهن ، مما يعدّ خير شاهد على ما للصناعات والمهن والأعمال من فضل في ميزان الإسلام . فهناك باب « ما قيل في اللحّام والجزّار » وباب « ما قيل في الصّواغ ـ ج . صائغ » وباب « ذكر القين ـ مصلح الأسنة ـ والحدّاد» وباب « ذكر الخياط » وباب « ذكر النساج » و « باب النجّار »[5] قال العيني في ذكر ما يستفاد من باب « الحداد » فيه أن الحدّاد لايضره مهنته وصناعته إذا كان عدلاً . وأنشد قول أبي العتاهية :

وليس على حر تقي نقيصة   إذا أسس التقوى وإن حاك أو حجم[6]

أما الصحابة الكرام فقد أثرت عنهم أقوال رائعة تمجّد العمل وتدعو إليه بحرارة ، يقول عمر رضي الله عنه « لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق ويقول اللهم ارزقني وقد علم أن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة ولكن الله

---

(١) رواه البخاري وأحمد من حديث المقدام بن معد يكرب في باب البيع . فيض القدير ٤٢٦/٦ .

(٢) رواه البخاري والترمذي والنسائي وأبو داود وابن ماجه عن عائشة . ورمز له السيوطي بعلامة الصحيح . الجامع الصغير ٤٢٥/٢.

(٣) رواه أحمد والطبراني في الأوسط . قال الهيثمي فيه المسعودي وهو ثقة وبقية رجال أحمد رجال الصحيح . ورواه الطبراني عن ابن عمر وقال الهيثمي رجاله ثقات : فيض القدير ٥٤٧/١ .

(٤) رواه ابن عساكر من حديث انس بن مالك ، وهو صحيح . فيض القدير ٩١/٦ .

(٥) صحيح البخاري ٧٦/٣ ـ ٨٠ .

(٦) العيني ، عمدة القاري ٢١٠/١١ .

يرزق الناس بعضهم من بعض »[1] ويقول « إنني لأرى الرجل فيعجبني فأسأل : ألـه حرفة ؟ فيقال : لا فيسقط من عيني »[2] ويقول « لا تؤخر عمل اليوم إلى الغد فتدال عليك الأعمال »[3] ويقول « تعلموا المهنة فإنه يوشك أن يحتاج أحدكم إلى مهنته »[4] ويقول « لأن يأتيني الموت ، وأنا أبيع وأشتري خير من أن يأتيني الموت وأنا ساجد لـربي »[5]. وتقول السيدة عائشة حافـزة المرأة إلى العمـل المنتج في الحـدود المشروعـة « المغزل بيد المرأة خير من الرمح في يد المجاهد »[6]

ويقول المؤرخ ابن خلكان : «لو يعلم المسلمون وأبناء المسلمين ما أعد الله للمسلمين في أحياء الأرض ما ترك مسلم بقعة دون أحياء رجاء الثواب المدّخر عند الله » .

وبعد هذه الجولة مع هذه النفحات العطرة لا يبقى مجال للشك أن الإسلام شديد العناية بالعمل ، حريص على تنويعه ليشمل كافة الحاجات البشرية ، وأن الحث على العمل جاء عاماً مطلقاً غير مقصور على نوع ، بل هو يشمل كافة أوجه النشاط **الاقتصـادي** ، وأن قيمة الإنسان لا تنقص في نظر الإسلام بمباشرة أي عمل حلال وإن كان في نظر الناس حقيراً ، ويندفع وهم من توهم أن تعاطي ذلـك يقدح في المروءة[7] .

الإسلام يحذّر من البطالة :

وانسجاماً مع الصورة المشرقة للعاملين والعمل كما اتضحت من خلال النصوص والآثار المتقدمة كان **موقف الإسـلام الرافض للبـطالة** ،

(١ ـ ٥) ابن الجوزي، سيرة عمر: رقم ٦، ص ١٩٤، رقم ٤، ص ٢٠٦، رقم ٥ ص ١٢٩ .

(٦) عمر رضا كحـالة، أعـلام النساء في عـالمي العرب والإسـلام ـ ط ٣، بيروت ١٩٧٧ م، ص ٨٧ .

(٧) عبد الكريم زيدان، أصول الدعوة/ ٢٣٨، محمـد شوقي الفنجـري، الإسلام والمشكلة الاقتصادية، مكتبة الأنجلو المصرية ـ القاهرة ١٩٧٨ م، ص ٦٤ ـ ٦٦. العيني، عمدة القاري ١١/٢١٣.

المحذّر من سوء عواقبها . يقول صلى الله عليه وسلم « أخشى ما خشيت على أمتي كبر البطن ، ومداومة النوم والكسل »[1] . ولما كانت البطالة مدعاة للفقر وسقوط المروءة ، ومجلبة للمقت لصاحبها لذا استحقّت أن يتعوّذ منها رسول الله عليه الصلاة والسلام فيقول « اللهم إني أعوذ بك من العجز الكسل» »[2] ، وكان المتعطّل بإرادته عاصٍ في نظر الإسلام[3] .

إن العاطل عن العمل يعاني ويشقى وتشقى معه أسرته من جرّاء ذلك ، وقد يلحق بالمجتمع أخطار اقتصادية واجتماعية كثيرة نتيجة تجمّد طاقات الإنسان ، وتوقّف الحركة الاقتصادية ، وتسلل الأمراض الخطيرة إلى كيان المجتمع مما يعودُ بالخسارة الكبرى على الأمة بمجموعها . وتقديراً من الإسلام لخطر البطالة وضع الخطط واتخذ الخطوات الكفيلة بمكافحة البطالة ، وألزم ولي الأمر بوضع حلّ لها ، وإيجاد العمل المناسب لكل باحث عنه[4] .

الآثار السلبية للبطالة :

إن دعوة الإسلام إلى العمل ، وتحذيره من الخمول والكسل منبعها القيمة الإيجابية للعمل في تصور الإسلام ، والنتائج المدمّرة للبطالة ممثلة في الأمور التالية :

أ ـ **تحصين العقول من أن تغزوها صغائر الأمور** ، والتغلب على الهوى والتفكير والضارّ ، فعمل الإنسان هو وظيفة عقله وبدنه ، وحين يتوقف عن مباشرة عمل ما فإنه يحول دون وظيفته في

---

(١) رواه الدار قطني في كتاب الأفراد ، والديلمي عن جابر بن عبد الله وفيه محمد بن القاسم الأزدي . قال الذهبي : كذّبه أحمد والدار قطني . فيض القدير ١/٢١٩ .

(٢) رواه أحمد والشيخان وغيرهم من أصحاب السنن ، الفتح الكبير للسيوطي ١/٢٤٠ .

(٣) محمد شقفة ، أحكام العمل /٢٩ .

(٤) لبيب سعيد ، دراسة اسلامية في العمل والعمال/ ٢٤٠ .

الحياة . إن عقل الإنسان يفكر لا محالة ، ومن الجناية أن لا يأخذ التفكير خطاً سليماً في الحياة يعود بالنفع عليه وعلى غيره . وإلّا تغلّب عليه الهوى ، وجرّه التفكير إلى ما يضرّه . ولا يسيطر الهوى على التفكير الإنساني إلّا إذا استسلم ومال إلى الفراغ والعبث في الحياة[1] .

ب ـ **الإيجابية الفاعلة والتحرر من السلبيّة** : لقد دعا الإسلام وعلى مر العصور المسلم إلى أن يكون إيجابياً . ومنهجه لا يعرف الإنسان السلبي المتواكل ، أو المترهب المنزوي في كهوف الحياة ، لأن ذلك تنصل من المسؤولية الفردية والمخاطرة في سبيلها . إن حياة الإنسان في حقيقتها حياة مسؤولية وإسهام فعّال في عمران الأرض . ولا تعرف إيجابيته من سلبيته إلّا إذا باشر العمل وجدّ واجتهد في تفجير طاقاته في المكان المناسب لِكفاءته ومهاراته ، بحيث لا يبقى شيء منها معطلاً فذلك مما تأباه توجيهات الإسلام[2] . ولا غرو فنبي الإسلام صلى الله عليه وسلم يوجه أبناء أمته فيقول « إذا قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فليغرسها »[3] .

يقف الإسلام شامخاً بموقفه المتميّز من العمل والعمال في وقت نجد فيه المبادىء والأفكار والنظريات الدينية والوضعية الأخرى قديمها وحديثها تُزري بالعامل وتحطّ من شأن العمل :

---

(١) محمد البهي ، رأي الدين بين السائل والمجيب مكتبة وهبة ـ القاهرة ـ ط١ ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م ـ ص ٢٥٧ .

(٢) محمد البهي ، منهج القرآن في تطوير المجتمع ، دار الفكر ط١ ١٣٩٣ هـ ـ ١٩٧٣ م ص ١١٩ وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : محمد البهي : منهج القرآن ، عبد الرحمن يسرى ، الأولويات الأساسية في المجتمع الإسلامي/ ٢١ ـ ٢٢ عماد الدين خليل. مجلة الاقتصاد الاسلامي، عدد ٣٠ ، ١٩٨٤ م، ص ٥ .

(٣) رواه أحمد في مسنده ١/١٨٣ .

فقد كان الإغريق يعتبرون العمل عاراً وحقّروا العمل والعمال . واليهودية تعتبر العمل عقوبة رمى الله تعالى بها البشر جزاءَ ما عصاه أبوهم آدم . والرأسمالية والاشتراكية تخصّ مفهوم العمال بفئة من الناس وهي التي تعمل بيدها ولا تملك رأس المال مثل أصحاب العمل . وحين قامت الثورة الصناعية كان كبار الشعراء والقصاصين أمثال ديكنز وتولستوي يحطّون من قيمة العمل ويعتقدون أنه يقضي على القيم الإنسانية .

لقد قاوم الإسلام بحزم وبشدة هذه النظريات والأفكار البالية ، وحارب الفكرة القديمة القائلة بأن العمل إهانة وأنهُ من اختصاص الأرقاء وأنه لا يليق بعلية القوم ، وقرّر أن قيمة الإنسان لا تقاس إلا بما يحسن من عمل ، وبما يسديه من عمل صالح يرضي به خالقه وينفع به مجتمعه[1] .

وفي ضوء نظرة الإسلام للعمل ترغيباً وتكريماً ، ونظرته للبطالة إنكاراً وتحريماً ، أصبح من المكاسب غير المشروعة دينياً كل كسب قائم على الصدفة أو الغرر أو الزيف أو استغلال جهل الآخرين وسائر ما لا جهد فيه[2] .

إن المسلم الحق الذي استقرّ في وجدانه إيمان عميق بتوجيهات الإسلام من كتاب وسنّة وغيرها بما للعمل وأهله من مكانة . والذي تجاوبت مع قناعاته ومعتقداته الأهمية العظمى للعمل والعطاء ، والدناءة والخسّة التي تلازم البطالة وعدم الجديّة في الحياة ، لا بد وأن ينطلق بعد ذلك في الأرض معمّراً مستثمراً بانياً بكل عزم وإخلاص ، فيملأ أرجاءها خيراً وبركة ، وأعظم بهذه المعاني من حوافز للعمل والإنتاج .

---

(١) لبيب سعيد، دراسة اسلامية في العمل /٥٠، صادق مهدى السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٥٥ وما بعدها .
محمد سلام مدكور ، الإسلام وأثره في الثقافة العالمية ـ سلسلة دراسات في الإسلام ـ العدد ٨٧) القاهرة ـ مطبعة الإعلانات المصرية، ١٩٦٥ م، ص ١٢١ .
(٢) المبارك ، الاقتصاد/٣٥ ، الجمال ، موسوعة الاقتصاد الاسلامي/ ١٠٥ .

المطلب الثاني : قرن الإيمان بالعمل ، وجعله برهان صحته ، وآية صدقه ، فكان العمل جديراً بأن يكون عبادة يبتغى بها مرضاة الله تعالى ، واستحقاق الجزاء الجزيل منه :

لقد ورد العمل الصالح مرتبطاً بالإيمان في كثير من النصوص القرآنية والنبوية والآثار المرويّة عن السلف الصالح ، يقول سبحانه **﴿وعد الله الذين آمنوا منكم وعملوا الصالحات ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم أمناً﴾**(١) . ويقول صلى الله عليه وسلم «ليس الإيمان بالتمني ولا بالتحلي ولكن هو ما وقر في القلب وصدقه العمل »(٢) . وفي رسالته في التربية « أيها الولد » يقول الإمام الغزالي مخاطباً تلميذه « أيها الولد ، لا تكن من الأعمال مفلساً ، ولا من الأحوال خالياً ، وتيقن أن العلم المجرد لا يأخذ باليد ، ولو قرأت العلم مائة سنة ، وجمعت ألف كتاب ، لا تكون مستعداً لرحمة الله إلا بالعمل »(٣) .

لقد استطاع الإسلام بهذه التعاليم البناءة أن يبني أمة تعبد الله ، وتفعل الخير ، وتجاهد في سبيل المثل العليا ، وتعمل للدين كما تعمل للدنيا . وقد بلغت في ذلك شأواً لم يسبقها إليه سابق ، ولم يلحقها فيه لاحق (٤) .

إن الاقتران بين الإيمان والعمل الصالح يفيد فيما يفيده أن العمل

---

(١) الآية ٥٥ سورة النور .

(٢) رواه ابن النجار في الفردوس عن أنس . قال العلائي : حديث منكر تفرّد بن عبد السلام بن صالح العابد : قال النسائي : متروك وابن عدي مجمع على ضعفه . وقد روي معناه بسند جيد عن الحسن من قوله وهو الصحيح . فيض القدير ٣٥٦/٥ .

(٣) أبو الوفا التفازاني ، قيمة العمل في الإسلام ، مجلة منبر الاسلام ، عدد ١١ سنة ١٩٨٤ م . ص ٤٠ .

(٤) جمليه الفرج ، القرآن وتطوير المجتمع ص ٨٥ .

الصالح الخيّر لا يكون بغير إيمان ، فالإيمان في الإسلام هو روح العمل الذي يرسم طريقه ، ويصونه من العبث والانحراف ، فمن يعمل بغير إيمان يعمل كآلة صماء تنفّذ ما يطلب منها دون روح ملهمة محرّكة . وبالتالي فإن الإيمان والتقوى يصبغان العمل بصبغة إنسانية كريمة تشعر العامل بأهمية دوره وعمله . وفرق بين من يعمل وهو يشعر بأن عمله محل نظر رب الأرباب ، ومحط مثوبته وجزاءه إلى جانب ما سيحصل عليه من أجر مادي من صاحب العمل . وبين من يعمل مجرداً عن الشعور بنيل أي ثواب أخروي وأن ثوابه قاصر على أجره المادي الدنيوي . لا ريب أن الأول وهو يعمل مستذكراً شعوره الذي بيّنا ، متحكماً بعقله وقلبه سيوجه عمله لصالح المجتمع ، وسيراعي قدر طاقته أن يكون عمله الذي يؤديه مستشعراً رقابة الله تعالى عليه عملاً متقناً نظيفاً كاملاً لا غش فيه ولا نقص ، وبهذا يكون هذا العامل بإيمان عنصراً إيجابياً في سلامة الإنتاج وجودته وزيادته ما لا يتوفر للعامل الثاني الذي يعمل مفتقراً للإيمان والحوافز الروحية . . »[1] .

العمل النافع قربة إلى الله :

إن العمل هو أساس التقرّب إلى الله سبحانه وتعالى ، فالإسلام لا ينظر إلى العمل على أنه حرص على الحياة فحسب ، بل هو أساس الإيمان ، ولذا تكرّر ذكره في القرآن الكريم مقروناً بالإيمان . إنه لا أدلّ على قيمة العمل في ميزان الإسلام من الآيات التي تتحدث عن الإيمان والمؤمنين ، وتقرن الدين دائماً بالعمل باعتبار العمل ثمرة الإيمان وبرهانه . فليس الإيمان بالتمني ولكن ما وقر في القلب وصدقه العمل[2] .

---

(۱) عبد المنعم الجمال ، موسوعة الإسلام الاقتصادية ١٢٧ .

(۲) غريب محمد سيّد ، الاقتصاد الاسلامي (دراسة في علم الاجتماع الاقتصادي) ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ص ٦٧ ، وسيشار إليه لاحقاً : غريب سيد الاقتصاد الاسلامي .

إن من أهم العوامل التي شحذ بها الإسلام إرادة المسلم ودفعها إلى الإيمان ما غرسه في نفس المؤمن من أن الكسب الطيّب جزء لا يتجزأ من الإيمان وبالتالي عليه أن يكدّ ويسعى في سبيل تحصيل ذلك وبلوغه(١).

العمل عبادة :

ولما كان العمل هو ثمرة الإيمان وبرهانه لذا كان حقيقاً بأن يجعل عبادته فوق العبادات ، فهو يقترن بالحج والجهاد وما إليها من العبادات المخصوصة بل ربّما فاقها وقدّم عليها(٢) .

يقول سبحانه وتعالى **﴿يا أيها الذين آمنوا إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع ذلكم خير لكم إن كنتم تعلمون. فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيراً لعلكم تفلحون﴾**(٣) .

إن الحرص على أداء الجمعة في جماعة يقتضي السعي إلى أدائها إذا أذن المؤذن لها ، وحينئذٍ ينبغي ترك العمل الذي هو مصدر العيش لفترة أدائها ، لأن أداءها سيجعل المسلم على صلة بالله ، وإداءها جماعة سيزيد من الترابط بين المسلمين ، وهذا فيه الخير الكثير لكم في سبيل عملكم من أجل الرزق . ولا يلزم أداء الجمعة من التفرغ للعبادة أكثر من وقت أدائها ، فإذا انتهت يجب أن تعود حركة السعي من أجل الرزق إلى طبيعتها ، وبذلك يكون هناك تكافؤ في المنزلة عند الله بين أداء العبادة ومباشرة العمل في سبيل العيش . ويستوي نوع العمل في سبيل العيش

---

(١) أحمد محمد العسال ورفيقه ، النظام الاقتصادي في الإسلام ص ١٢٨ .

(٢) الاقتصاد الإسلامي بحوث مختاره من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الاسلامي . جامعة الملك عبد العزيز السعودية ـ ط١ ـ ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م ص ٢٠٩ . وسيشار إليه عند وروده فيما بعد . الاقتصاد الاسلامي . بحوث مختارة .

(٣) الأيتان : ٩، ١٠ سورة الجمعة .

بين أن يكون تجارة أو زراعة أو حرفة ما أو كشفاً لموارد جديدة من فضل الله في الأرض التي يعيش عليها الإنسان . ولكن لا تنسيكم عودتكم إلى حياة العمل وحركته ذكر الله بل يجب أن تكونوا على ذكر منه كذلك في مباشرة عملكم إذا أردتم النجاح فيه ، فذكر الله سيجعل وعيكم واضحاً لما يحل ولما يحرم من ضروب الحصول على المال واقتناء **الملك**، وعندئذٍ تحرصون أن يكون طريقكم في الحصول على الرزق هو الطريق الذي لا يؤذي غيركم ، إن لم يعنه على منفعة له [١] .

فمفهوم الآية إذن الحث على العمل بصيغة الأمر ، فهي تطلب من الإنسان المؤمن الانتقال من العمل إلى أداء العبادة ، كما تطلب منه مباشرة العمل فوراً بعد انقضاء العبادة ، وتجعل ذكر الله مصدر رجاء وأمل في إنجاح عمله [٢] .

العمل جهاد :

كما أن الإسلام يعتبر العمال كالمجاهدين في الأجر بل ربما فاقوهم وقدّموا عليهم في ذلك[٣] يقول سبحانه وتعالى **﴿فاقرأوا ما تيّسر من القرآن، علم أن سيكون منكم مرضى ، وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون في سبيل الله فاقرأوا ما تيسّر منه﴾**[٤] .

فالآية ترسم صوراً متنوعة يتمثلها الخيال للضرب في الأرض ابتغاء فضل الله فهي تشمل ألواناً لا تحدّ للكدح والسعي ، تطلباً للخير وعمارة

(١) محمد البهي ، منهج القرآن في تطوير المجتمع/ ١١٨ .

(٢) باقر القرشي ، العمل وحقوق العامل/١٥١ ، صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي ص ٥٨.

(٣) محمد البهي ، الاسلام في حل المشكلات الاجتماعية المعاصرة ص ٢٤٧ .

(٤) الآية ٢٠ المزمل .

لأرض الله ، ويبارك القرآن هذا السعي ، ويجعل غايته فضل الله ، فمن الذي يحول بين العباد وبين ربهم وهم يطلبونه . فيعلن بذلك أن العمل هو الوسيلة المباركة التي جعل فيها الله سبحانه وتعالى سرّ بقاء الحياة وسرّ عمارة الأرض واستخراج كنوزها ، وأن هذا العمل ضرب من الجهاد يعان صاحبه ويخفف عنه من العبادة النافلة ليقدر عليه ويمهر فيه .

وهي صورة متكاملة ترسمها الآية للمسلم الحق ، الذي يوفّق بين الإخلاص لخالقه وعبادته كما يليق به ، وبين الضرب في أنحاء الأرض يستخرج منها الخير ويجني منها النعمة التي أودعها فيها خالق الحياة ، فلا تعارض ولا اختلاف[1] . وقد قال عمر رضي الله عنه لرجل ترك عمله الذي كان يرتزق منه ثم رحل إلى المدينة ليحارب مع المجاهدين في سبيل الله : ارجع إلى عملك ، فإن عملك بالحق لجهاد حسن في سبيل الله » .

إن الإسلام لا يحول بين المرء بين العمل وابتغاء العبادة ، يقول سبحانه وتعالى ﴿**ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضلاً من ربكم ، فإذا أفضتم من عرفات فاذكروا الله عند المشعر الحرام**﴾[2] .

ففي هذه الآية تصريح بالإذن بالتجارة ونحوها في حالة الإحرام بالحج لأن المسلمين كانوا يتحرجون من ذلك في صدر الإسلام[3] . وفسّرت أيضاً تبتغوا فضلاً من ربكم على أنها النفع والربح والتجارة فكان ناس من العرب يتأثمون أن يتّجروا أيام الحج ويسمّون من يمزج التجارة بالحج بالدّاجّ وليس بالحاج »[4] .

(١) مصطفى عبد الواحد ، المجتمع الإسلامي ص ٢٠٩ .

(٢) الآية ١٩٨ من سورة البقرة .

(٣) أبو علي الطبرسي مجمع البيان في تفسير القرآن ، دار مكتبة الحياة ، بيروت ١٩٦١ ، ١٦٦/٢ .

(٤) الرازي ، التفسير الكبير، مفاتح الغيب« دار الفكر، ط١ ١٤٠١ هـ - ١٩٨١ م ، ٧٦/٥ .

وقد قال صلى الله عليه وسلم وقد بلغه أن رجلاً حبس نفسه في المسجد وانقطع للعبادة فأثنى عليه بعض الصحابة لعمله هذا ، فقال « من منكم يكفيه طعامه وشرابه ؟ » فقيل أخوه فقال « أخوه أعبد منه »[1] وما ذلك إلّا لأن الأخ جمع بين عبادتي الصلاة والذكر وعبادة العمل وكسب المعاش ، أما الآخر فقد اقتصر على جانب واحدٍ منها ، فكان الأول أحق بالخيريّة .

دور العبادة في تصحيح مسار العمل :

إن العبادات في الإسلام إذا استهدفت مساعدة المؤمن على أن يتحول من مجتمعه السابق ، وهو مجتمع العبث والفساد ، إلى مجتمع الروحيّة والإنسانية لم تستهدف الحيلولة دون أن يباشر المؤمن سعيه وعمله من أجله الرزق ، بل يرى الإسلام أن سعي الإنسان نحو أداء العبادة لا يقلّ في القيمة والمنزلة عن سعيه في سبيل الرزق والعيش . ووجه هذا المعنى ما يأتي :

أن الإسلام يرى الارتباط بين العبادة والعمل على نحو إيجابي ، بمعنى أن العبادة يجب أن تعين على العمل ، لا أن تحول دونه ، والعمل يجب أن يساعده على أداء العبادة . لا أن يحول دونها . والإنسان بلا عمل في حياته يساوي في نظرة الإسلام إنساناً من غير أداء العبادة ، والله لا يرضى عن الإنسان السلبي الذي لا يعمل في سبيل رزقه ، كما لا يرضى عن الإنسان الذي لا يؤدي عبادته إياه، والإنسان الذي يعمل ويؤدي عبادته هو إنسان في نظر الإسلام يتخير الطريق المستقيم للعمل ويتجنب فيه ما يسيء إلى الآخرين معه ، فلا يفتأت على حقوقهم ، كما لا يقصّر في ما يجب عليه نحوهم[2] .

---

(١) هذا القول نسبه الغزالي في احياء علوم الدين ٢/ ٧٩ ، وسيد علي زاده في شرح شرعه الاسلام ٢٢٥ إلى السيد المسيح عليه السلام .

(٢) محمد البهي ، منهج القرآن في تطوير المجتمع ١١٧ ـ ١١٩ .

أن الإسلام وهو يربط بين العمل في المصنع والمزرعة والمتجر ومجالات الحياة الأخرى من جانب ، وبين العبادة من جانب آخر يعني اقتران العمل بالعبادة والعبادة بالعمل ، وهذا يفيد أن الآثار المترتبة على أداء العبادة يجب أن يعيش بها الإنسان في مباشرة العمل : فإذا ما ترتب على الصلاة الرجوع إلى الله واستلهام العون منه في فترات متقاربة من النهار والليل ، وترتّب على الصوم الصبر وتحمّل الحرمان ومراقبة الله تعالى في ادائه ، وترتّب على الزكاة الإحساس بالسيادة على شهوة النفس نحو المال ، فإن الإنسان المصلي والصائم والمزكي إذا باشر الرزق باشره مستلهماً العون من الله في أدائه وصابراً محتملاً مراقباً لله وحده في مباشرته ، وممسكاً بنفسه بعيداً عن الإضرار بما تحت يده من مال يعمل فيه »[1].

أجل ، لقد قدس الإسلام العمل وأوجبه على المسلمين ، وجعل منه عبادة يتقرّب الفرد المسلم بها إلى خالقه ، وفضّل العامل على القاعد ،وآثر العمل المنتج على بعض العبادات التطوعية . فالعامل العابد لا يزاول عمله الإنتاجي رغبة في مكافأة أو خشية من عقاب ، وإنما يدفعه إلى العمل المخلص إيمانه بأنه مسؤول أمام الله في مجال عمله ، فهو يتعبد خالقه عن طريق ذلك العمل الذي يكسب منه رزقه »[2].

هذه نظرة الإسلام إلى العمل في حين نجد بعض الأديان تعتبر العمل والاهتمام بالحياة تخلياً عن جانب الروح وجفاءً للعبادة . كما نجد بعض النظم الوضعية تعزل الدين عن العمل في المصانع والمزارع

---

(١) محمد البهي ، الإسلام في حل مشكلات المجتمعات الإسلامية المعاصرة /٢٤٧.

(٢) محمد صقر ورفاقه ، دور الإسلام في أحداث نهضة معاصرة ، منشورات جمعية الدراسات الإسلامية ـ عمان ، ص ١٥ وما بعدها . وسيشار إليه عند وروده فيما بعد : محمد صقر ، دور الإسلام . . .

والمناجم ، كما تعزله عن السياسة والاقتصاد والعلاقات الاجتماعية [1] .

* * *

قلنا أن العمل برهان الإيمان وآية صحته ، لذا كان حقيقاً بأن يسلك في عداد أرقى العبادات وأسماها بحسب المفهوم الشمولي للعبادة في الإسلام . وعليه فإن العمل الصالح المتقن دنيوياً كان أم أخروياً يؤدي إلى غاية واحدة هي مرضاة الله سبحانه وتعالى ، وهي مستوجبة لنيل الأجر والثواب الجزيل من الله سبحانه وتعالى وفقاً لمبدأ الثواب والعقاب كما أنها توفر للإنسان الأمن والطمأنينة ، وينبعث في نفسه حب العمل ، ومواصلة السير إلى ما شاء الله دون ملل ما دام عمله عبادة ، وكان منبعثاً من إيمان داخلي ، فمن شأن هذا العمل أنه يكتسب **خصوصية** زائدة عن مجرّد العمل الصادر عن أي إنسان [2] . ولقد جاء الربط واضحاً في كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم بين العمل الصالح وبين مرضاة الله واستحقاق ثوابه يقول سبحانه **﴿ومن عمل صالحاً من ذكر وأنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة يرزقون فيها بغير حساب﴾** [3] . ويقول صلى الله عليه وسلم « نعم المال الصالح للعبد الصالح » [4] ، وهذا لأن العبد الصالح ينفق المال الحلال الذي آل إليه بجهده وعرقه في السبيل المرضية عند الله ، وبالتالي يصبح العمل الصالح وسيلة يتوصل بها إلى إحراز ثواب الله تعالى وأجره [5] .

* * *

(١) مصطفى عبد الواحد ، المجتمع الإسلامي ، ٢١٠ ، محمد البهي ، الإسلام في حل مشكلات المجتمعات الإسلامية /٢٤٤ .

(٢) سليمان بحقوقي ، الضمان الاجتماعي في الإسلام ٢٩ ، ٣٥ ، ٣٦ ، محمد جواد مغنية ، التفسير الكاشف ، دار العلم للملايين ـ بيروت ـ ط١ ١٩٦٩ ص ٥٥ .

(٣) الآية ٤٠ سورة المؤمن (غافر).

(٤) رواه أحمد في مسنده ٤/١٩٧ .

(٥) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة ص ٢٣٨ .

إنّ من أهمّ الحوافز غير المباشرة للعمل أن الإنسان وقد كلّف بالإنفاق على نفسه وغيره ممن وكل الله تعالى إليه أمر الإنفاق عليهم من زوجة وأولاد ووالدين وأقارب وإلّا كان مضيِّعاً مفرطاً مستحقاً للعقوبة ، يقول صلى الله عليه وسلم « كفى بالمرء إثماً أن يضيّع من يقوت »[1] ، كما أنه مكلّف بالإنفاق في سبيل الله إعانة للفقير ، وصلة للرّحم ، وإكراماً للضيف ، وأداءً ، وإخراجاً للزكاة ، وكل هذا لا يتأتى إلّا مع وجود المال ، والمال لا يكتسب إلّا من طريق مشروع هو العمل[2] .

مشروعية العمل مظهر من جانب التعبد فيه :

ولمّا كان من حوافز العمل من الناحية الإيمانية كونه عبادة يتقرب بها إلى الله سبحانه وتعالى ، فإن ذلك لا يتصور إلا إذا كان ميدان العمل مشروعاً ، لذا كان من شروط العمل في الإسلام أن يكون مشروعاً غير محرّم شرعاً بذاته أو لغرض منه[3] .

لقد قضى الإسلام بحرمة الأعمال المؤدية للضرر والفساد التي توجب هلاك المجتمع ودماره كصنع الآت القمار وآلات اللهو وصناعة الخمور أو العمل في إعانة الظالم[4] . كمّا حرّم أنواعاً من البيع مثل بيع السلاح زمن الفتنة ولا سيما للطرف الباغي ، وبيع الغرر ، وبيع النجش . والملامسة والمنابذة وتلقي الركبان وبيع الحاضر للباد . . . . كما أن من الحالات التي تقتضي تدخل الدولة ، حالات منع الأعمال التي يعتبرها

---

(١) رواه أحمد وأبو داود والحاكم في باب الزكاة ، والبيهقي عن عبد الله ابن عمرو بن العاص ، صححه الحاكم وأقرّه الذهبي وقال في الرياض اسناده صحيح . ورواه مسلم بلفظ : كفى بالمرء اثماً إن يحبس عن من يملك قوته ، فيض القدير ٥٥٢/٤

(٢) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة ص ٢٣٨ .

(٣) صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي ص ٦٥ ، محمد المط ، كنوز الإسلام ص ٢٩٩ .

(٤) باقر القرشي ، العمل وحقوق العامل ص ١٨٥ ، أحمد البقري ، العمل في الإسلام/ ٨٥ .

الإسلام محرّمة غير نافعة كالسحر والبغاء وإنتاج المخدرات ، وشهادة الزور التي يتخذها بعض الناس حرفة يرتزقون منها[1] .

ومن جهة أخرى ، فإن حق اختيار العمل ـ الذي تقدّم الحديث عنه ـ مقيّد بأن يكون العمل مشروعاً . وليس للعمل المشروع حدود أو معايير ، فكل ما لا يضرّ بالجسم ولا يتعدى على حقوق الناس أو ليس شيئاً من المحرمات فهو حلال . وما دام الإنسان يخدم الأمة ، ويؤدي عملاً لازماً للجماعة بحيث ينشأ عن تعطيله فساد أو ضرر لنفسه أو لغيره ، فإن العمل يكون عبادة مشروعة يثاب على فعلها ، ويأثم لتعطيل هذا العمل ، ويعتبر مفسداً أمام الناس [2].

إذا كان ما ذكرناه آنفاً يتناول مشروعية العمل في إطار التوجيهات الأخلاقية ، فإنّ التشريع العملي لم يهمل هذا الجانب . لذا جاء الفقة الإسلامي يؤكد هذا المعنى : فمن شروط عقد الإجارة على الأعمال أن تكون المنفعة المعقودة عليها مباحة شرعاً ، فلا يجوز الاستئجار للمعاصي باتفاق الفقهاء ، كاستئجار إنسان للّعب واللهو المحرم وتعليم السحر واستئجار المغنيّة ، لأنه استئجار على معصية ، والمعصية لا تستحقّ بالعقد . والقاعدة الفقهية تنصّ على « أن الاستئجار للمعصية لا يجوز » [3] .

وكذلك لايجوز استئجار رجل لقتل رجل أو سجنه أو ضربه ظلماً ،

---

(١) الاقتصاد الإسلامي ، بحوث مختارة ص ٢١٤ . ابن تيمية ، الحسبة في الإسلام ص ٢٠ .

(٢) سيد قطب ، العدالة الاجتماعية في الإسلام ص ٩٧ . محمد الصادق عفيفي ، المجتمع الإسلامي وأصول الحكم ، دار الإعتصام ـ القاهرة ، ص ٦٢ .

(٣) الكاساني ، بدائع الصنائع ٢٥٩١/٥ ، الزيلعي ، تبين الحقائق ١٢٥/٥٠ ، أبو إسحاق الشيرازي ، المهذب ٣٩٤/١ .

وكذلك كل إجارة وقعت لمظلمة ، لأن الاستئجار لفعل المعصية ، فلا يكون المعقود عليه مقدور الاستيفاء شرعاً[1] .

وقال أبو حنيفة : «أكره أن يستأجر الرجل امرأة حرّة يستخدمها ويخلو بها . . . أما الخلوة فلأن الخلوة بالمرأة الأجنبية معصية ، وأما الاستخدام فلأنه لا يؤمن الإطلاع عليها والوقوع في المعصية »[2] .

وقال صاحب البدائع : «من استأجر حمّالاً يحمل له الخمر فلا أجر له عند الصاحبين». لأن هذه إجارة على المعصية ، لأن حمل الخمر معصية لأنه إعانة على المعصية ، وقال سبحانه وتعالى **﴿ولا تعاونوا على الإثم والعدوان﴾[3] لهذا لعن الله عز وجل عشرة منهم حاملها والمحمولة** إليه [4].

وقال : «لا يجوز استئجار الرجل أباه ليخدمه ، **لأنه** مأمور بتعظيم أبيه ، وفي الاستخدام استخفاف به فكان حراماً ، فكان استئجاراً على المعصية »[5] .

* * *

المطلب الثالث: التأسي برسول الله ﷺ والرسل الكرام، واقتفاء أثر السلف الصالح من الصحابة والتابعين والعلماء العاملين :

فقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم وسائر الأنبياء عليهم السلام مع علوّ منزلتهم يتخذون من العمل طريقاً ومسلكاً لهم في حياتهم

---

(١) الكاساني ، بدائع الصنائع ٥/٢٥٩١ .
(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع ٥/٢٥٩٢ .
(٣) الآية ٢ سورة المائدة .
(٤) الكاساني ، بدائع الصنائع ٥/٢٥٩٩ .
(٥) الكاساني ، بدائع الصنائع ٥/٢٥٩٩ .

فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم» فقال أصحابه: وأنت؟ فقال «نعم، كنت أرعاها على قِراريط[1] لأهل مكة»[2]. قال العيني في ذكر ما يستفاد منه: وفيه اتباع لإخوته من الرسل الذين رعوا الغنم[3]. وفي حديث قال صلى الله عليه وسلم «بعث موسى عليه السلام وهو يرعى غنماً على أهله، وبعثت أنا وأنا أرعي غنماً لأهلي بجياد»[4].

يقول د. البوطي: «لقد عمل معظم الأنبياء في بداية حياتهم بالرعي، وقد كان سهلاً على القدرة الإلهية أن تهيء لهم أسباب الرفاهية ووسائل العيش ما يغنيهم عن الكدح ورعاية الأغنام سعياً وراء القوت، ولكن الحكم الإلهي يعلم أن خير مال الإنسان ما اكتسبه بكدّ يمينه لقاء ما يقدمه من خدمة للمجتمع»[5].

ويقول إن صاحب أية دعوة لن يكون لدعوته أية قيمة إذا ما كسب رزقه من وراء دعوته، أو على أساس من عطاء الناس وصدقاتهم، لذا كان صاحب الدعوة الإسلامية أحق الناس في أن يعتمد في عيشه على جهده الشخصي أو مورد شريف. وذلك حتى لا يكون لأحد عليه فضل أو منّة تمنعه أو تعيقه من قول كلمة الحق»[6].

ولقد أصاب الحق فيما قال، ولذا وجدنا رسول الله صلى الله عليه وسلم

(١ - ٢) قراريط: إسم مكان قرب مكة على الأرجح، العيني، عمدة القاري، ١٢/ ٨٠.

(٣) العيني، عمدة القاري ١٢/ ٨٠.

(٤) رواه أحمد في مسنده ٣/ ٩٦.

(٥) محمد سعيد البوطي، فقه السيرة، دار الفكر، ط٣، ١٤٠٠ هـ، ١٩٨م ص ٦٧، وسيشار إليه عند وروده فيما بعد: البوطي، فقه السيرة.

(٦) البوطي، فقه السيرة ص ٦٧.

وغيره من الأنبياء الكرام يخاطبون أقوامهم كما ذكر الحق تبارك وتعالى على لسانهم ﴿**قل ما أسألكم عليه من أجر**﴾ [1] .

ويذكر القرآن أن داود عليه السلام وهو نبي كريم كان صاحب صنعة يحقق منها الخير لنفسه ومجتمعه ، ﴿**وعلمناه صنعة لبوس لكم لتحصنكم من بأسكم فهل أنتم شاكرون**﴾[2] . ويذكر في موضع آخر تمكّن داود من صناعة الحديد واقتداره على ألوان ثقيلة منها ﴿**وألنّا له الحديد أن اعمل سابغات وقدّر في السرد واعملوا صالحاً إني بما تعملون بصير**﴾[3] .

وقد أعجب الرسول صلى الله عليه وسلم مسلك داود في كسب رزقه وأشاد به وجعله مثلاً لأمته [4] حيث يقول « ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده ، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده » [5] .

قال العيني : فإن قلت ما الحكمة في تخصيص داود بالذكر؟ قلت: لأن اقتصاره في أكله على عمله بيده لم يكن من الحاجة لأنه كان خليفة في الأرض كما ذكر الله تعالى في القرآن، وإنما قصد الأكل عن طريق الأفضل ولهذا أورد النبي قصته في مقام الاحتجاج بها على أن خير الكسب عمل اليد . . . . ويضيف : كان ـ داود ـ يعمل الدروع من الحديد بنص القرآن ، وكان نبينا ـ صلى الله عليه وسلم ـ يأكل من سعيه الذي بعثه الله عليه في القتال . وكان يعمل طعامه بيده ليأكل من عمل يده ، قيل

---

(١) الآية ٥٧ سورة الفرقان .

(٢) الآية ٨٠ سورة الأنبياء .

(٣) الآيتان ، ١٠ ، ١١ سورة سبأ .

(٤) مصطفى عبد الواحد ، المجتمع الإسلامي ص ٢١٠ .

(٥) أخرجه أحمد البخاري في باب البيع . الجامع الصغير ٢/١٤٣ .

لعائشة : كيف كان رسول الله صلى الله عليه وسلم في أهله؟ قالت : كان في مهنة أهله فإذا أقيمت الصلاة خرج إليها»[1] .

وقد سلك جميع الأنبياء عليهم السلام سبيل العمل ؛ فآدم عمل بالزراعة وحراثة الأرض ، ونوح وزكريا بالتجارة ، وإدريس بالخياطة ، وهود وصالح بالتجارة ، وإبراهيم بالزراعة، وكان إلياس نساجاً ، وإسماعيل قانصاً ، ورعى إسحاق ويعقوب وشعيب وموسى الغنم [2] .

الصحابة والصالحون كانوا يحترفون :

وقد سلك الصحابة رضوان الله عليهم سبيل رسول الله صلى الله عليه وسلم في العمل ، وكسب معاشهم من كد أيديهم، فرأيناهم جميعهم أو معظمهم يزاولون ما أتيح لهم من الأعمال اليدوية الشريفة . فالخليفة أبو بكر الصديق رضي الله عنه لا يجد بأساً في أن يمارس «التجارة بعد توليه الخلافة حتى يضطره المسلمون إلى التخلي عن تجارته ليتفرغ لمصالح الجماعة[3] . فعن عائشة رضي الله عنها قالت : لما استخلف أبو بكر

---

(١) العيني ، عمدة القاري شرح صحيح البخاري ١١/١٨٧ .

(٢) عبد الهادي النجار ، الإسلام والاقتصاد ص ٢٧ .

عبده سعيد يمني ، الضمان الاجتماعي في الإسلام ، دار الفكر العربي ـ القاهرة ، ص ٢٢ ـ ٢٣ ، وسيشار إليه فيما بعد: عبده يمني ، الضمان الاجتماعي .

يوسف العالم ، نظام الإسلام الاقتصادي والسياسي، دار القلم ، ط١ ، ١٩٧٥ ، ص ٢٤ .

عبد الرحمن الميداني ، العقيدة الإسلامية وأسسها ، دار القلم ط٢ ، ١٣٩٩ ـ ١٩٧٩ ص ٤٤٤ .

غريب محمد سيد ، الاقتصاد الإسلامي ص ٦٦ .

(٣) مصطفى عبد الواحد ، المجتمع الإسلامي ٢١١ ، الغزالي حرب ، موقف الإسلام من الأعمال اليدوية ص ٤٨ .

قال : لقد علم قومي أن حرفتي لم تكن تعجز عن مؤنة أهلي وشغلت بأمر المسلمين فسيأكل آل أبي بكر من هذا المال ، ويحترف للمسلمين فيه »(١).

قال العيني : وكان أبو بكر يتجر قبل استخلافه ، وقد روى ابن ماجه وغيره أن أبا بكر خرج تاجراً إلى بصرى في عهد النبي صلى الله عليه وسلم . وقد روى ابن سعد بإسناد مرسل برجال ثقات قال : لما استخلف أبو بكر أصبح غادياً إلى السوق على رأسه أثواب يتجر بها ، فلقيه عمر بن الخطاب وأبو عبيدة بن الجراح فقالا : كيف تصنع هذا وقد وليت أمر المسلمين ؟ قال : من أين أطعم عيالي ؟ قالا : نفرض لك « ففرضوا له كل يوم شطر شاه »(٢).

كما أن أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه مارس العمل في السوق بائعاً أو مشترياً حتى بعد توليه الخلافة الراشدة (٣) .

عن عائشة رضي الله عنها قالت : كان أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم عمّال أنفسهم ، وكان يكون لهم أرواح(٤) فقيل لهم : لو اغتسلتم ؟ والمراد بقوله عمّال أنفسهم : أي كانوا يكتسبون بأيديهم أو بالتجارة أو بالزراعة .

قال العيني : فيه ما كان عليه الصحابة من اختيارهم الكسب بأيديهم ، وما كانوا عليه من التواضع (٥) .

---

(١) صحيح البخاري ٣/٧٤ .

(٢) العيني ، عمدة القاري ١١/١٨٥ .

(٣) الغزالي حرب ، موقف الإسلام من الأعمال اليدوية ص ٤٨ .

(٤) الأرواح . ج رَوْح والمقصود الرائحة الكريهة التي تنبعث من الأجسام نتيجة تصبب عرق العامل .

(٥) العيني ، عمدة القاري ١١/١٨٦ .

لقد عرف المجتمع الإسلامي للعمل قيمته في كل عصوره ، فكانت الحرف تنتشر في أنحائه ما بين تجارة وزراعة وصناعة ، وكان الكثير من العلماء والأئمة يحترفون ويعملون بـأيديهم سيـراً مع تـوجيه الإسـلام ، واقتناعاً بهديه في الكسب الحلال . فالإمام الأعظم أبو حنيفة النعمان كان يعمل بالتجارة ، ولم ينقطع عن مزاولتها حتى بعد ذيوع صيته في العلم ، فقد كان له شريك في تجارته ، وكان أبو حنيفة يتردد عليه بعض الوقت في النهار ليراعي تجارته عن كثب[1] .

ويكفينا أن نستعرض ألقاب الكثير من الأئمة والعلماء لنـرى فيها صدى توجيه الإسلام أبنـاءه للكسب الحلال: فقـد كان فيهم «البـزّار» و«الجصّـاص» و«القفّال» و«الخصّـاف» و«الزجّـاج» و«الخلّال» و«الخـرّاز» و«الزغفرانيّ» و«الماورديّ»، وغير ذلك من الصناعات والحرف[2].

إن العامل أو الموظف في الإسلام إذ يقوم بواجبه ويؤدي ما وكل إليه من عمل ، ويجد أنه يقتدي بفعله هذا بسيرة خير الخلق وصفوة البشر وأكملهم ، فلم يزدادوا بعملهم إلّا رفعة في قدرهم ، في نظر أعينهم وفي نظر الناس وفي ميزان الله تعالى . إن هذا الإحساس كفيل بأن يفجّر في داخله الرغبة الصادقة في أداء عمله والإقبال عليه بكل ما أوتي من قدرة ، وما يستطيع من إبداع ، ليكون بسيرته ومنهجه خير خلف لأعظم سلف .

المطلب الرابع : استشعار العامل مراقبة الله سبحانه وتعالى في عمله مما يدفعه إلى الإخلاص في عمله واتقانه :

إنّ من أهمّ الركائز التي يقوم عليها التصوّر الإسلامي يقين المسلم بأنه في سائر أحواله وأقواله هو في دائرة رقابة الله التي لا تغفل . وعلمه

---

(١) محمد أبو زهرة ، أبو حنيفة ص ٢٤ .

(٢) مصطفى عبد الواحد ، المجتمع الإسلامي ص ٢١١ .

المحيط الذي لا يعزب عنه مثقال ذرّة في الأرض ولا في السماء ، يقول سبحانه: **﴿يعلم خائنة الأعين وما تخفي الصدور﴾**[1] ويقول: **﴿سواء منكم من أسرّ القول ومن جهر به ومن هو مستخفٍ بالليل وسارب بالنهار﴾**[2] ويقول: **﴿ما يكون من نجوى ثلاثة إلا هو رابعهم ولا خمسة إلا هو سادسهم ولا أدنى من ذلك ولا أكثر إلا هو معهم أين ما كانوا ثم ينبئهم بما عملوا يوم القيامة﴾**[3] ويقول: **﴿ما يلفظ من قول إلا لديه رقيب عتيد﴾**[4] ويقول: **﴿وإن عليكم لحافظين. كراماً كاتبين. يعلمون ما تفعلون﴾**[5]. . . وهذه الرقابة الإلهية المطلقة تنتظم حياة المسلم في كل لحظة، وتشملها في كل حركة وسكنة، في خلوته وجلوته، لذا كان من البديهي أن يخضع لها العامل والموظف وكل صاحب مهنة أو حرفة، في أي حقل من حقول العمل وجد، وفي أي ميدان من ميادين الإنتاج عمل .

وعلى هذا ، فرقابة المسلم على عمله ـ وفق المنطلق الإسلامي ـ تنبعث من ذاته ولا تأتي من خارجه ، وتصدر طواعية من محض تقواه وهي ثمرة إيمانه بالله تعالى الذي أحاط بكل شيء علماً **﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون، وستردّون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون﴾**[6] .

لذا فالعمل الذي يؤديه المسلم ينطوي على متعة نفسيّة هي متعة التقرّب إلى الله سبحانه وتعالى ، وهذه المتعة تفوق المتعة المادّية ، وبالتالي يبرز العمل إلى الوجود متقناً فضلاً عن خلوّه من الغش والخداع .

---

(١) الآية ١٩ سورة غافر .

(٢) الآية ١٠ سورة الرعد .

(٣) الآية ٧ سورة المجادلة .

(٤) الآية ١٨ سورة ق .

(٥) الآيات ١٠ ـ ١٢ سورة الانفطار .

(٦) الآية ١٠٥ سورة التوبة .

إن الإيمان بالله سبحانه وتعالى وبرقابته الدائمة ترفع مسؤولية الإنسان المؤمن عن أي عمل أو أي واجب يؤديه من كونها مسؤولية أمام إنسان أو هيئة من الأشخاص إلى كونها مسؤولية أمام الله سبحانه وتعالى . فالعامل المؤمن التقي يعتقد أن **مسؤوليته** عن أداء عمله على الصورة المثلى إتقاناً واحتراماً للوقت ووفاء بالمواعيد وأمانة ونصحاً . . . سواءً أكان ذلك في المصنع أم في المتجر أم في الدائرة أو غير ذلك من مجالات العمل هي في المقام الأول مسؤوليته بين يدي الله تبارك وتعالى ، وحينئذٍ ينفّذ تعاليم رسالته إلى الناس .

ومن شأن كون المسؤولية عن العمل أمام الله سبحانه أن يجعلها ثابتة ثبات الإيمان في النفس ، ومن ثم لا يطرأ على أداء العمل والقيام بالواجب أيّ تغيّر ، ولا ينتابه شيء من الاضطراب صعوداً وهبوطاً تأثراً بعوامل دنيوية كما هو الشأن عندما تكون مسؤولية الإنسان عن عمله أمام إنسان مثله .

دور العبادة في التربية على الإخلاص والإتقان للعمل :

وإذا كان الإيمان يلعب هذا الدور في حفز العامل المسلم لاتقان عمله والإخلاص فيه ، فإن العبادات والشعائر الإسلامية وهي أوثق الشرائع صلة بالعقيدة لكونها تمثل التجسيد الحيّ لمتانة الصلة بين العبد وخالقه هي بدورها من أفضل العوامل في تنمية الإحساس بضرورة الجديّة في العمل والإبداع فيه وإنجازه على أكمل صورة : فبالصلاة يجد المسلم أنه جدير بالإنتساب للمؤمنين الذين من أخص صلاتهم رعاية الأمانة والعهد ، **﴿قد أفلح المؤمنون، الذين هم في صلاتهم خاشعون . . . . والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون﴾**[1]، وعمل المسلم أمانة وواجب ينبغي أن

---

(١) سورة المؤمنون : الآيات ١ ـ ٨ .

يؤدى . والصوم هو مباشرة الرقابة الذاتية في نفس المؤمن على كل ما يصدر عنه بحيث لا يخرج عن الخط الذي رسم له . والزكاة حرمان للنفس من بعض المكاسب دونما مقابل ماديّ ، وهذا يثمر حرمانها من كل طمع دنيوي أثناء أداء العمل .

فالحرص على أداء العبادات من الوجهة الإسلامية ترتبط بالحرص على أداء الواجبات والوفاء بالحقوق »[1]

نماذج مشرقة للعمل بدافع الرقابة الإلهية :

إن من يستعرض التاريخ الإسلامي يجده حافلاً بالشواهد الناطقة بصدق على أن المؤمن العامل إذا انبثق في تصدّيه لعمله من الشعور بمراقبة الله تعالى ، كان القيام بالواجب على أكمل صورة حضر الناس أم غابوا ، مدحوا أم ذمّوا ، وهذا المعنى يشمل الحياة بمختلف جنباتها :

فقد أخرج الخطيب عن أبي صالح الغفاري أن عمر بن الخطّاب رضي الله عنه كان يتعاهد عجوزاً عمياء في حواشي المدينة من الليل ، فيستسقي لها ويقوم بأمرها ، وكان إذا جاءها وجد غيره قد سبقه إليها فأصلح ما أرادت. فجاءها غير مرّة فلا يسبق إليها، فرصده عمر فإذا هو بأبي بكر رضي الله عنه ـ وهو خليفة ـ الذي يأتيها ، فقال عمر : أنت لعمري ! [2].

ترى ما الذي كان يفرض على أبي بكر هذا العمل الذي يقوم به خفية عن الأعين لولا شعوره بمراقبة الله له فيما وكل إليه من أمر الرعية !

وهذا **خالد بن الوليد** ، قائد الإسلام المظفر الذي لم ينهزم قط ، يُعزل عن القيادة وهو في وسط المعركة فلا يحمل حقداً أو ضغينة ، ولا

---

(١) محمد البهي ، الإسلام في حل المشكلات الإجتماعية ص ٢٢٧ ـ ٢٢٩ .

(٢) محمد يوسف الكاندهلوي ، حياة الصحابة ، دار المعرفة للطباعة والنشر ـ بيروت جـ ٢، ص ٧٦.

يتخلى عن المعركة إنتقاماً لشرفه العسكري ، ولا يفكر بثورة أو إنقلاب على عمر بن الخطاب ، رغم اعتقاده أنه لم يأت عملاً يستوجب إقصاءه عن القيادة . لقد كان المتوقع في مثل هذا الظرف أن يسلّم خالد القيادة لخلفه وينقلب إلى أهله ، ولكنه بشعوره بالمسؤولية عن عمله أمام الله يرى أن عملاً كهذا ربما ألحق الضرر بالمسلمين . فيكتم الأمر ، ويواصل القتال بكل شجاعة وإخلاص حتى كتب الله النصر لجند الإسلام وعندها يتَخلى عن القيادة مسلماً زمامها لخلفه ، ومن ثم يواصل مسيرته التي نذر حياته لها جندياً كغيره من الجند ويقول كلمته المشهورة «أنا لا أقاتل لأجل عمر»[1] .

إن الباحث عن تعليل لما صدر عن خالد من تصرّف لن يجد إلّا جواباً واحداً وهو أنه إنما ينبعث فيما يأتي ويدع من مراقبة الله وإنتظار الأجر منه ، وإنما يحركه خوفه من الله وتقواه له .

وها هو «**يونس بن عبيد**» أحد صلحاء المسلمين يعمل بالتجارة ، وكان عنده أثواب مختلفة الأثمان ، فثمن بعضها أربعمائة درهم ، وثمن بعضها الآخر مائتان . خرج يونس إلى الصلاة وترك إبن أخ له في الدكّان ، فجاء أعرابي وطلب ثوباً من ذوات الأربعمائة ، فعرض عليه من ذوات المائتين فاستحسنها ورضيها واشتراها ثم مضى يحملها على يديه ، فلقيه يونس في الطريق وعرف أنها إحدى الحُلل التي تباع في متجره ، فقال للأعرابي : بكم إشتريت الثوب ؟ فقال : باربعمائة . فقال : لا تساوي أكثر من مائتين ، فأرجع حتى تردّها . فقال الأعرابي : هذه تساوي في بلدنا خمسمائة ، وأنا رضيت بها ، فقال يونس : **إنصرف،** فإن النصح في الدين خير من الدنيا وما فيها ، ثم ردّه إلى الدكّان وردّ عليه مائتين دَرهم ، وخاصم إبن أخيه في ذلك ، وقال له : أما استحييت ؟ أما إتقيت

(١) محمد قطب ، الإنسان بين المادية والإسلام ، مطبعة عيسى الحلبي ـ القاهرة ط٤ ـ ١٩٦٥ م، ص ١٣١ .

الله ؟ تربح ضعف الثمن وتترك النصح للمسلمين ؟ فقال : والله ما أخذها إلّا وهو راضٍ بها ، قال : فهلاّ رضيت له بما ترضاه لنفسك»[١] .

أجل : إنها تقوى الله ومراقبته المنبعثة من ذات هذا الرجل الصالح لا خوف سلطة حاكم أو مراقب تموين هي التي أملت عليه هذا الموقف الذي هو أشبه بالأساطير .

والفقيه الجليل أبو حنيفة الذي عمل بالتجارة يضرب المثل الأعلى لأصحاب الحرف والصنائع في شدة التحرّج عما هو إثم، طمعاً في مثوبة الله تعالى ، وإعترافاً برقابته التي لا تنسى أمراً مهما صغر شأنه : يروى أنه بعث شريكه حفص بن عبد الرحمن بمتاع ، وأعلمه أن في ثوب منه عيباً ، وأوجب عليه أن يبينّ العيب عند بيعه ،فباع حفص المتاع ، ونسي أن يبينّ ، ولم يعلم من الذي اشتراه . فلما علم أبو حنيفة تصدّق بثمن المتاع كله»[٢] .

وفي مجال الأسرة نجد هذا الإتجاه أيضاً ، فعن إبن عباس رضي الله عنهما قال : جاءت إمرأة ثابت بن قيس بن شمّاس إلى رسول الله ﷺ فقالت: «يا رسول الله إني ما أعتب عليه في خلق ولا دين ولكني آكره الكفر في الإسلام»، فقال رسول الله ﷺ : «أتردين عليه حديقته ؟ قالت : نعم ، فقال رسول الله ﷺ : اقبل الحديقة ، وطلقها تطليقة»[٣] .

فهذه المرأة المسلمة تخبر بكل صدق مع الله أنها لا تريد مفارقة زوجها لسوء خلقه أو نقصان دينه ، إلاّ أنها كرهت أن تكفر عشيرها وتقصّر فيما يجب له عليها من حقوق بسبب عدم محبتها له ، ولذا فهي تقبل أن تردّ عليه ما دفعه لها من مهر لكي تتمتع بنعمة الراحة النفسية والصدق مع

---

(١) محمد قطب ، الإنسان بين المادية والإسلام - ١٣٣ .

(٢) أبو زهرة ، أبو حنيفة ص ٢٤ .

(٣) رواه البخاري والنسائي - نيل الأوطار ٢٧٦/٦ .

الله بأن لا تخادع زوجها باظهار المحبة له وهي حق من حقوقه في حين هي تضمر له البغض والنفور .

ترى ، أما كان بمقدور هذه المرأة أن تصطنع خصومة مع زوجها ، أو أن تنسب إليه تهمة تقصير أو ضرر فتتخلص منه وتأخذ عوضاً؟ لكنّه القلب الذي ينبض بروح الإيمان ومراقبة الملك الديان ، حملها على أن تطلب الفصال من زوجها خشية أن تخون الله ورسوله وتعصيهما بتقصيرها في حقوقه ، وحرمانه من ميلها القلبي ، مع أن أمر قلبها خفي لا يعلمه إلاّ الله وقد تصطنع التصرفات التي توهمه بحبها له ، ولكن ذلك لا يتأتى من إمرأة تربت في مدرسة الإيمان والتقوى ، وأشرب قلبها مخافة الله ومراقبته.

إن هذه الحوادث وأمثالها مما زخر به التاريخ الإسلامي ، ليس لها أي باعث خارجي من سلطة دولة أو هيمنة قانون ، وإنما فرضها على أصحابها بواعث ذاتية ومحركات داخلية هي نتيجة تعلّق نفوسهم ببارئها ، واستشعار مراقبة عينه التي لا تنام ، وعلمه الذي لا يهمل ولا ينسى .

* * *

إن إستحضار المراقبة الإلهية عند مباشرة العامل لعمله من شأنها أن تثمر نتائج عظيمة تعود على العمل ذاته بالآثار الطيبة ، ومن هذه الثمرات :

الإخلاص في العمل لله : فمن أسرار النجاح في العمل ، ومن الحوافز على أدائه على أكمل وجه اقبال العامل على ادائه بقلبه وعقله ، وإحسان القصد والباعث على إنجازه ، ومتى صدر العمل عن نيةّ صادقة وشعور مخلص أدى إلى أن يدأب العامل على مواصلة دون سآمة أو ملل، وأفضى إلى رفع كفاءة الإنتاج [١] .

---

(١) أحمد البقري ، العمل في الإسلام ص ٤٨ ، شوقي دنيا ، الإسلام والتنمية الإقتصادية ص ١٣٣ .

إن الإخلاص في العمل أساس من أسس النظام الاقتصادي في مجتمع الإسلام ،فلا يجوز للعامل أن يضحي بمبادئه وأخلاقه التي تربى عليها في ظل الإسلام من أجل الكسب المادي أو الفوز بمكافأة أو عطاء[1].

وللإخلاص في العمل صور كثيرة أولها: تصحيح النيّة الباعثة عليه[2]. يقول ﷺ: «إنما الأعمال بالنيات وإن لكل امرىء ما نوى»[3]. فعلى العامل أن يصحح باعثه على العمل بحيث يكون أخلاقياً متمشياً مع ما يأمر به الدين كي يحقق بغيته، لا أن يكون دافعه النفاق وحب الظهور واستجلاب ما لا يستحق من المدح... فهذا من دواعي حبطانه وقصوره عن بلوغ غاياته.

والإخلاص أو الإرادة هي : حبّ تحصيل أمر ما وإرادته موافقاً لشرع الله، فقد قال الفضيل بن عياض في قوله تعالى: ﴿ليبلوكم أيكم أحسن عملاً﴾[4]، قال: أخلصه وأصوبه، قيل يا أبا علي، ما أخلصه وأصوبه؟ قال : إن العمل إذا لم يكن خالصاً لم يقبل حتى يكون خالصاً صواباً. والخالص أن يكون لله ، والصواب أن يكون على السنّة» ، وقال عمر : «اللهم اجعل عملي كله صالحاً، واجعله لوجهك خالصاً. وعن سعيد بن جبير قال : لا يقبل قول وعمل إلا بنية ، ولا يقبل قول وعمل ونية إلّا بموافقة السنّة»[5].

يقول ابن تيمية «الإرادة الجازمة هي التي يجب وقوع الفعل معها

---

(١) عبد الجبار الأعظمي ، نظرة في النظام الاقتصادي الاسلامي ص ٢٢ .

(٢) أبو الوفا التفتازاني ، قيمة العمل في الإسلام ص ٤٠ .

(٣) أخرجه البخاري في سبعة مواضع من صحيحه ، ومسلم والترمذي في الجهاد ، وأبو داود في الطلاق ، والنسائي في الإيمان ، وابن ماجه في الزهد عن عمر رضي الله عنه . فيض القدير ١/ ٣٤ .

(٤) الآية ٢ سورة الملك .

(٥) ابن تيمية ، الحسبة في الإسلام ص ١٢٣ .

إذا كانت القدرة حاصلة ، فإنه متى وجدت الإرادة الجازمة مع القدرة التامة وجب وجود الفعل لكمال وجود المقتضى السالم عن المعارض المقاوم . ومتى وجدت الإرادة والمقدرة التامة ولم يقع الفعل لم تكن الإرادة جازمة . . . »[1] .

وهذا يعني أن ابن تيمية يجزم بضرورة الحصول على النتائج متى توفرت النية الخالصة إلى جانب القدرة على العمل ولما كانت القدرة شرطاً بديهياً لمزاولة العمل ، يظهر لنا أن العامل الحاسم في تحقيق النتائج هو أن يخلص العاملون الباعث على العمل ، ويطهرون المقاصد عن التطلعات غير المشروعة ، وبذا تكون أعمالهم عبادات ، حقيقة بأن تحتسب في سبيل الله ، وأن تكون محلاً للأجر والثواب ، وفي ظل هذا المعنى يمكن فهم الهدي النبوي الرائع للنبي ﷺ، فقد كان جالساً يوماً مع بعض أصحابه فنظروا إلى شاب ذي جلد وقوة فقالوا : لو أن ذلك في سبيل الله ؟ فقال ﷺ «لا تقولوا هذا ، فإنه إن كان يسعى على نفسه ليكفيها عن المسألة ويغنيها عن الناس فهو في سبيل الله . وإن كان خرج يسعى على أبوين ضعيفين أو ذرية ضعافاً ليغنيهم ويكفيهم فهو في سبيل الله ، وإن كان خرج يسعى تفاخراً وتكاثراً فهو في سبيل الشيطان»[2] .

ومن صور الإخلاص في العمل محبته : فإذا ما أحبّ العامل عمله بإرادته الحرّة أخلص في أدائه أما إذا كان كارهاً له لأنه مفروض عليه فرضاً ، فلن يأتي هذا العمل محققاً للغرض المرجو منه . وحب العمل في جميع الأحوال يدفع دائماً إلى النجاح فيه ، أما كرهه فلن يأتي إلا بالفشل ، والإنسان باخلاصه في عمله وحبه له يستطيع أن يجعل منه شيئاً مهما كان متواضعاً [3] .

ومن صور الإخلاص في العمل كذلك إتقانه والنصح فيه والقيام به

---

(1) ابن تيمية ، مجموعة الفتاوي ـ طبعة الرياض ـ ١٩٨٢ م ـ ١٠/٧٢٢ .

(2) رواه الطبراني وقال رجاله رجال الصحيح : الترغيب والترهيب للمنذري ٤/٥ .

(3) أبو الوفا التفتازاني ، قيمة العمل ص ٤٠ .

بكل ما يستطاع من أمانة فحينما نريد استخدام أي إنسان في عمل ينبغي أن نراعي فيه جانبين : قيامه بالعمل بصدق وأمانة وإخلاص ، واتقان العمل وحسن القيام به [١] . وقد تناول ابن خلدون هذا الموضوع فقال «فصل في أن الخدمة ليست من المعاش الطبيعي» : . . . فالخديم . . . لا يعدو أربع حالات : إما مضطلع بأمره وموثوق فيما يحصل بيده ، وإما بالعكس فيهما وهو أن يكون غير مضطلع بأمره ، ولا موثوق فيما يحصل بيده ، وإما بالعكس في أحدهما فقط . . . فأما الأول فلا يمكن أحداًاستعماله بوجه ، إذ هو غني عن أهل الرتب باضطلاعه وثقته ، ومحتقر للأجر لقدرته على أكثر ، فلا يستعمله إلا الأمراء وأهل الجاه العريض لعموم الحاجة إلى الجاه . وأما الثاني ، فلا ينبغي لعاقل إستعماله لأنه يجحف بمخدومه في الأمرين معاً ، فيضيِّع عمله لعدم الاضطلاع تارة، ويذهب ماله بالخيانة أخرى ، فهو على كل حال كلّ على مولاه . فهذان الصنفان لا يطمع أحد في إستعمالهما ولم يبق الا إستعمال الصنفين الآخرين ، موثوق غير مضطلع ، ومضطلع غير موثوق . وللناس في الترجيح بينهما مذهبان ، ولكل من الترجيح وجه . إلا أن المضطلع ولو كان غير موثوق أرجح لأنه يؤمن تضْييعه، ويحاول على التحرز من خيانته حين الاستطاعة . أما المضيّع ولو كان مأموناً فضرره بالتضييع أكثر من نفعه ، فاعلم ذلك واتخذه قانوناً في الاستكفاء بالخدمة . . . » [٢].

إن الإسلام يوجب على العامل أن يخلص في العمل ويتقنه ، وأن ينصح فيه ، ويخشى الله ويراقبه حتى يصبح عمله جيداً ، وحينئذٍ يكسب العامل شهرة فيه ، ويفتح أمامه الباب واسعاً للظفر بالمال والكسب الحلال وهو من أهم ما يحرص عليه المسلم، ومن أكثر ما يتمناه إرضاءً لله، واستعانة

---

(١) جودت سعيد، العمل قدرة وإرادة ـ دار الثقافة دمشق ، ط ١ ـ ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م، ص ٢٨ .

(٢) عبد الرحمن بن خلدون ، مقدّمة ابن خلدون ،دار الكتب الجامعية ـ بيروت ـ ط٤ ـ ١٣٩٨ هـ ـ ١٩٧٨ م، ص ٣٨٤ .

على أمر الدنيا يقول ﷺ «طلب الحلال واجب على كل مسلم»[1] ويقول «من طلب الدنيا حلالاً في عفاف كان في درجة الشهداء»[2] وفي حديث ترويه عائشة وابن مسعود «من أكل الحلال أربعين يوماً نوّر الله قلبه وأجرى ينابيع الحكمة من قلبه على لسانه»[3]، وقال ﷺ «خير الكسب كسب العامل إذا نصح»[4].

أما إذا لم ينصح في العمل وأهمل فيه، فإنه يضر بسمعته، كما يضر بالمجموع ضرراً بليغاً، فيقل الإنتاج وتنخفض جودته، فيكون العامل خائناً لدينه ومجتمعه آكلاً لأموال الناس بالباطل»[5].

وإذا كان إتقان العمل من أصدق مظاهر مراقبة الله والإخلاص له، فإن الإتقان ـ وهو اداء العمل بصورة محكمة، وعلى أكمل وجه مستطاع دون تقصير أو إهمال بحيث لا يبقى فيه قول لقائل ـ هو من أفضل الصدقات» ومن خير الوجوه التي تقرّب العبد من خالقه، وهو من واجبات العامل الرئيسية التي متى أخلّ بشيء منها كان مقصراً منافقاً[6].

---

(١) رواه الديلمي في مسند الفردوس عن أنس بن مالك، ورمز له السيوطي باشارة الحسن ٢/٥٤ قال المناوي: رواه الطبراني في الأوسط قال الهيتمي واسناده حسن ٤/٢٧٠.

(٢) سيد علي زاده، شرح شرعة الإسلام /٢٢٣.

(٣) ذكره في الخالصة، شرح شرعة الإسلام، سيّد علي زاده، دار الكتب العلمية بيروت. ص ٢٣١.

(٤) رواه أحمد من حديث أبي هريرة، ورمز له السيوطي باشارة الحسن ٢/٩، ورواه الديلمي والبيهقي وابن خزيمة، قال الحافظ العراقي اسناده حسن ص ٧٩ وقال: تلميذه الهيتمي رجاله ثقات، فيض القدير ٣/٤٧٦.

(٥) أبو الوفا التفتازاني، قيمة العمل ص ٤١، باقر القرشي، العمل وحقوق العامل / ٣٠٦.

(٦) سيد قطب، العدالة الاجتماعية /٣٠، محمد شقفة، العمل وأحكام العامل /٥٠ ـ ٢٥١ د. عبد الحكيم حسن العباس، الحريات العامة في الفكر والنظام السياسي في الإسلام/٨١ دار الإتحاد العربي.

يقول ﷺ «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» [1] ويقول «إن الله كتب الإحسان على كل شيء» [2] .

وإتقان العمل يعدّ امتثالاً لأوامر الله وتخلقاً بأخلاقه ، فقد أمر سبحانه في كتابه بالعمل مقروناً بإحسانه أي إتقانه بحيث يكون صالحاً يستحق الثواب عليه **﴿إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً﴾** . فمن مقتضى الإيمان أن يكون العمل الذي يؤديه الفرد صالحاً ، ومن ثم كان إتقان العمل فريضة وتأسياً بفعل الخالق جل وعلا الذي أحسن كل شيء خلقه .

إن العامل في إطار المفهوم الإسلامي يتخذ من الإنتاج وإتقان العمل أو ما يسمى بـ «اداء الواجب» أساساً للحصول على حقه ، وهذا بخلاف ما عليه الحال في الأنظمة الوضعية التي تجعل مسؤولية الفرد أمام إنسان مثله ، لذا كان الحصول على الحقوق هو الباعث للعامل لأجلها يعمل وفي سبيل تحصيلها تشكّل النقابات وتؤلّف الاتحادات» [3] .

صور إتقان العمل وأشكاله :

ويتخذ اتقان العمل أساليب وأشكال متعددة أكد عليها الإسلام منها :

التزام العامل حدود الله : فلا يغش ولا يتلاعب في الأثمان والمقاييس ، تحقيقاً للتعادل بين الجهد المبذول وبين الذي يحصل عليه العامل . كما أن هذا الالتزام هو مقتضى طبيعي للناحية الأخلاقية التي يحرص عليها الإسلام كأحد الخطوط الرئيسية الثابتة التي تشكل حياة

---

(1) رواه البيهقي في الأدب المفرد ، ورمز له السيوطي بعلامة الضعف ١/ ٧٥ .
(2) رواه مسلم وأحمد والأربعة عن شداد بن أوس ، ورمز له السيوطي باشارة الصحيح ١/ ٧١ .
(3) محمد البهي ، الإسلام وحل مشكلات المجتمع المعاصر ./٢٢١ وما بعدها .

المسلم. فالغش والتلاعب يدلان على موت الضمير وفساد الذمة. ومن شأن ذلك حدوث الاضطراب والفساد في مصالح الجماعة[1].

وحرص الإسلام على ترسيخ مبدأ اتقان العمل ومحاربة كل صور الغش والتدليس لا يقف عند حدّ التوجيهات الأخلاقية بل يتجاوز ذلك إلى تشريع الأحكام الملزمة والتي تقضي بتعرض العامل للتبعة والعقوبة فيما إذا خالف شروط الإخلاص في العمل والإتقان فأفسد العمل الذي تعاقد عليه، أو أدخل فيه عامل التقصير والغش بقصد وتعمدٍ منه[2].

فقد نصّ الفقهاء على أن يد الأجير الخاص. وهو الذي تختص منافعه بشخص معين - يد ضمانة، وعليه فإنه يضمن قيمة العين التي تهلك، وإن لم يحصل منه تعد أو تقصير في حفظه سواءً أكان تلف الشيء في يده أو أثناء عمله كما أن الحنابلة والصاحبين من الحنفية يقولون - بتضمين الأجير المشترك - الذي يعمل لأكثر من شخص كالنجار والحدّاد.. [3].

ومن الحالات التي اعتبرها الفقه الإسلامي موجبة لانتقال يد العامل من يد أمانة إلى يد ضمان: ترك الحفظ، كما لو أهمل الأجير في حفظ المتاع حتى هلك فإنه يلتزم بضمانه، لأنه لما قبض المأجور فقد التزم حفظه وترك الحفظ موجب للضمان، ومنها حالة الإتلاف والإفساد إذا تعدّى الأجير بأن تعمدّ الإتلاف»[4].

---

(١) سيد قطب، العدالة الاجتماعية / ٣٠.

(٢) محمد شقفة، العمل وأحكام العامل/٥٧ - ٥٩، عبد السميع المصري - مقومات الاقتصاد الإسلامي/٢٨.

(٣) الكاساني، بدائع الصنائع ٢٦٤٧/٦.

(٤) الكاساني، بدائع الصنائع ٢٦٤٧/٦.

ومنها إذا تلف المأجور في الحالات السابقة بيد تلميذه لأنـه هو المسؤول أصالة فكأنه أتلفه بنفسه[1] .

ومنها مخالفة الأجير الشروط المتفق عليها كـالمخالفـة في جنس العمل كما لو دفع قماشاً إلى خياط ليخيطه له ثوباً فخاطه قميصاً فإن صاحب الثوب يكون بالخيار بين أن يضمن الخياط قيمة القماش أو أن يأخذ ما خاطه ويعطيه أجرة المثل[2] .

وجاء في السياسة الشرعية : تحت فصل «المعاصي التي ليس فيها حد مقدّر وبيان الحـدّ الشرعي» : وأما المعاصي التي ليس فيها حدّ مقدّر ولا كفّارة . . . أن يغشّ في معاملته ، كالذين يغشون في الأطعمة والثياب ونحو ذلك ، أو يطفف المكيال والميـزان . . . فهؤلاء يعاقبـون تعزيـراً وتنكيلاً وتأديباً بقدر ما يراه الوالي . . »[3] .

وفي كتـاب «الحسبـة في الإسـلام» يقـول ابن تيميـة : وينهي - المحتسب - عن المنكرات من الكذب والخيانة ومـا يدخل في ذلك من تطفيف المكيال والميزان ، والغش في الصناعات والبياعات . .

ويقول : والغش يدخل في البيوع بكتمان العيوب والتدليس مثل أن يكون ظاهر المبيع خيراً من باطنه . . . ويدخل في الصناعات مثل الذين يصنعون المطعومات من الخبز والطبخ والعدس والشواء وغير ذلك ، أو يصنعون الملبوسات كالنساجين والخياطين ونحوهم ، أو يصنعـون غير ذلك من الصناعات فيجب نهيهم عن الغش والخيانة والكتمان .

وقال في موضع آخر - إتلاف المنكر - : ونظيره ما أفتى به طائفة من الفقهاء القائلين بهذا الأصل في جواز إتلاف المغشوشات في الصناعات

---

(١) مجمع الضمانات ص ٤٣ .

(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦٥٩ .

(٣) ابن تيمية السياسة الشرعية : ١١١ - ١١٢ .

مثل الثياب التي نسجت نسجاً رديئاً أنه يجوز تمزيقها أو تحريقها . . . وقد استحسن ـ مالك ـ أن يتصدق باللبن المغشوش ، وفي ذلك عقوبة للغاشّ باتلافه عليه ، ونفع للمساكين باعطائهم إياه ولا يهراق . . . قال عبد الملك بن حبيب : قلت لمطرف وابن الماجشون: لما نهينا عن التصدق بالمغشوش لرواية أشهب فما وجه الصواب عندكما فيمن غش أو نقص من الوزن ؟ قالا : يعاقب بالضرب والحبس والاخراج من السوق (١) .

وفي كتاب «أصول الدعوة» : ويجري الاحتساب على جميع أصحاب المهن والحرف والصنائع المختلفة لأن للاسلام حكمة فيهم وفيما يباشرونه . . . وحكم الإسلام فيما يباشرونه هو اداؤه على الوجه الصحيح السليم الخالي من الغش والتدليس والاضرار. ومن ثم كانت واجبات المحتسب تمتد إلى مراقبتهم جميعاً ليقرهم على أعمالهم إن كانت على الوجه الشرعي ويمنعهم منها إن كانت مخالفة للشرع . ولهذا بين العلماء ـ رحمهم الله ـ الضوابط والحدود الواجب مراعاتها في مباشرة المهن المختلفة ، والتي يجب على المحتسب التأكد من مراعاتها من قبل أصحاب المهن» (٢).

وفي موضع آخر يقول : من جهة المصنوع أو المبيع ، يجب أن يكون خالياً من الغش والتدليس ، فلا تخلط الحنطة بالتراب ولا الطحين بغيره من المواد الرديئة . وأن توضع العلامات المميزة لكل نوع إذا اتحد الجنس ، فتنقط لحوم المعز ـ كما قال الفقهاء ـ بنقط الزعفران حتى تعرف وتميزّ من غيرها ، وأن تبقى أذناب المعز معلقة على لحومها إلى آخر المبيع (٣) .

ويقول الماوردي : ومما يؤخذ ولاة الحسبة بمراعاته من أهل الصنائع في الأسواق ثلاثة أصناف : منهم من يراعى عمله في الوفور

---

(١) ابن تيمية ، الحسبة في الإسلام ١٨ ،١٩ ، ٥٩ ، ٦٢ .

(٢) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة ص ١٧٨ .

(٣) عبد الكريم زيدان ، أصول الدعوة ١٨٤ .

والتقصير ، ومنهم من يراعى حاله في الأمانة والخيانة ، ومنهم من يراعى عمله في الجودة والرداءة :

فأما من يراعى عمله في الوفور والتقصير فكالطبيب والمعلمين ، لأن للطبيب إقداماً على النفوس يقضي التقصير فيه إلى تلف أو سقم . وللمعلمين من الطرائق التي ينشأ الصغار عليها ما يكون نقلهم عنها بعد الكبر عسيراً ، فيقر منهم من توفر عمله وحسنت طريقته ، ويمنع من قصّر وأساء من التصدي لما يفسد به النفوس وتخبث به الآداب .

وأما من يراعى حاله في الأمانة والخيانة فمثل الصاغة والحاكة والقصارين والصباغين ، لأنهم ربما هربوا بأموال الناس ، فيراعي أهل الثقة والأمانة منهم فيقرهم ويبعد من ظهرت خيانته ، ويشهر أمره لئلا يغتر به من لا يعرفه . . .

وأما من يراعى عمله في الجودة والرداءة فهو مما ينفرد بالنظر فيه ولاة الحسبة ، ولهم أن ينكروا عليهم في العموم فساد العمل ورداءته وإن لم يكن فيه متعد . وأما في عمل مخصوص اعتاد الصانع فيه الفساد والتدليس فإذا استعداه الخصم قابل عليه بالإنكار والزجر . . .[1] .

والأمثلة التي وردت في عبارات الفقهاء وإن كان بعضها منتزع من بيئتهم وواقعهم إلّا أن هذا لا يمنع من جعلها نماذج لانكار التدليس والغش في الصناعات أياً كان نوعها ، ومهما نالتها يد الزمان بالتغيير والتبديل .

ومن اتقان العمل الحرص على الوقت ، واستغلاله من أجل مزيد من الإنتاج والنفع لصاحب العمل والمجتمع . أما إضاعة الوقت فيما لا يعود

---

(١) أبو الحسن الماوردي ، الأحكام السلطانية ، مطبعة مصطفى الحلبي ـ القاهرة ـ ط٣ ـ ١٣٩٣ هـ ـ ١٩٧٣م ص ٢٥٥ ـ ٢٥٦ .

على العمل بالفائدة والتهرب والتكاسل فأمر يستنكره الدين بشدّة[1]. ومن اتقان العمل إنجازه في الوقت المحدد المتفق عليه مع رب العمل أو مع طالب الشيء المصنوع. يقول عمر رضي الله عنه: «إن القوة في العمل أن لا تؤخر عمل اليوم إلى الغد» ويقول «لا تؤخر عمل اليوم إلى الغد فتدال عليك الأعمال»[2] ويقول علي كرَّم الله وجهه: «إياك والعجلة في الأمور قبل أوانها، أو التسقط ـ التهاون ـ عند إمكانها».

ومن اتقان العمل فيما يتعلق بأدوات الحرفة أو الصنعة: أن تكون صالحة للاستعمال، وقد وضع الفقهاء مقاييس لصلاح كل أداة كأنهم هم أصحاب تلك الصنائع والحرف. ومما يتعلق بالأدوات كذلك أنه إذا كانت أدوات الحرفة مقاييس للوزن أو الكيل أو الذرع فيجب التأكد من سلامتها وصحتها، وهذا مما يدخل في إطار عمل المحتسب فيما يتعلق بالحرف والصناعات[3]. ومن الأمانة في العمل وإتقانه كذلك محافظة العامل على أدوات العمل فلا يستخدمها بطريقة تؤدي إلى اتلافها أو ضعف فعاليتها وإلحاق الضرر بها، ولا يستخدمها بغير إذن صاحب العمل، كما لا يستعمل مرافق المصلحة أو المؤسسة لأغراضه الخاصة [4].

ومن إتقان العمل أن يزاوله بنفسه، فأول ما يمليه عقد العمل على العامل أن يقوم بالعمل المتفق عليه بنفسه، فلا يستنيب غيره عنه للقيام بما كلف به من عمل ولو دفع له الأجر الذي يتقاضاه كاملاً، إلا إذا تمت الاستنابة باذن صاحب العمل وموافقته دون ضغط أو إكراه [5].

---

(1) أحمد البقري ـ العمل في الإسلام/٩٦، باقر القرشي ـ العمل وحقوق العامل/٤٨١، أبو الوفا التفتازاني ـ قيمة العمل/٤٠..

(2) ابن الجوزي، مناقب عمر، دار الكتب العلمية ـ بيروت ـ ط١ ـ ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠م ـ ص ١٢٩.

(3) عبد الكريم زيدان، أصول الدعوة/١٨٤.

(4) أحمد البقري، العمل في الإسلام، ٩٦، باقر القرشي ـ ٤٨١.

(5) محمد شقفه العمل أحكام العامل، ٤٦، القرشي العمل وحقوق العامل، ٣٠٦.

قال الكاساني «وللأجير أن يعمل بنفسه وبأجرائه إذا لم يشترط عليه في العقد أن يعمل بيده ، لأن العقد وقع على العمل ، والإنسان قد يعمل بنفسه وقد يعمل بغيره ، ولأن عمل إجرائه يقع له فيصير كأنه عمل بنفسه إلا إذا شرط عليه عمله بنفسه ،لأن العقد وقع على عمل من شخص معيّن والتعيين مفيد ، لأن العمال متفاوتون في العمل فيتعين فلا يجوز تسليمها من شخص آخر من غير رضا المستأجر . . .»[١] .

وقال في موضع آخر : فإن استأجرت الظئر ظئراً أخرى فأرضعته أو دفعت الصبي إلى جاريتها فأرضعته فلها الأجر استحساناً ، والقياس أن لا يكون لها الأجر . وجه القياس : أن العقد وقع على عملها فلا تستحق الأجر بعمل غيرها كمن استأجر أجيراً ليعمل بنفسه فأمر غيره فعمل لم يستحق الأجر فكذا هذا . . . هذا إذا أطلق أما إذا قيّد ذلك بنفسها ليس لها أن تسترضع أخرى، لأن العقد أوجب الإرضاع بنفسها، فإن استأجرت ـ في حالة التقييد ـ أخرى فأرضعته لا تستحق الأجر . . .»[٢] .

ومن إتقان العمل والأمانة فيه: **المحافظة على المال العام**، فالإسلام يحرّم على العامل أن يستولي على مال غيره، ويحرم عليه قبول الرشوة أو الهدايا من خلال عمله[٣]. يقول ﷺ: «من استعملناه على عمل فرزقناه رزقاً فما أخذ بعد ذلك فهو غلول ـ خيانة»[٤]، وعن ابن عباس قال ﷺ: «هدايا الأمراء غلول»[٥]، وعن أبي أمامة الباهلي قال: قال ﷺ: «من

---

(١) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦٤٠ .أ.

(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع ٦/٢٦٤٢ .

(٣) ابن تيمية ، السياسة الشرعية/٤٤ ، محمد رأفت عثمان ، الحقوق والواجبات في الإسلام، دار اقرأ ـ بيروت ، ط٣ ـ ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٢ م، ٥٧/٥٨ .

(٤) رواه أبو داود في الخراج ، والحاكم في الزكاة ، وقال الحاكم على شرطهما ، وأقره الذهبي ، فيض القدير ٦/٥٦ .

(٥) رواه الطبراني من حديث ابن عباس ، ورمز له السيوطي بعلاقة الضعف ، الجامع الصغير ٢/١٩٦ ، وقال الحافظ العراقي سنده ضعيف ـ فيض القدير ٦/ ٣٥٧ .

شفع لأخيه شفاعةً فأهدى له عليها هديّة فقبلها فقد أتى باباً عظيماً من أبواب الربا» [١].

* * *

وبعد ، فقد رأينا من خلال ما تقدّم أن المؤمن العامل له حوافزه الخاصة وبواعثه المتميزه التي تجعله يقبل على عمله بكل جدّ واتقان ، وهذه الحوافز منطلقة من داخله ، ومصدرها إيمانه وعقيدته ، ومنطلقها تصوّره للحياة القائم على أنها بكل مواقفها لا تعدو أن تكون عبادة لله ، تحكمها رقابته التي لا تغيب .

«فالإسلام يعتبر العمل ليس حرصاً على الحياة فحسب ، بل أساس كل شيء ، فهو أولاً أساس التقرّب إلى الله ولذلك قرنه القرآن دائماً بالإيمان ، ثم هو أساس الاقتصاد الإسلامي ، لذا حث الإسلام في قوة وعمق على العمل ، العمل الجاد الذي لا يعرف هوادة ولا يعرف قعوداً أو حدوداً . . . إن العمل هو اساس الثروة في الأرض وعلى الإنسان أن ينصب ليحصل على هذه الثروة ، ويعمر الأرض ويكتشف خيراتها . . . » [٢].

إن عقيدة المسلم تملي عليه وهو يضرب في الأرض لكسب قوته أنه إنما يستمد العون من الله ، ويتوكل عليه ، ويفوّض أمره إليه ، لأن السعي ليس إلاَّ وسيلة للرزق ، وإنما الرزّاق حقيقة هو الله سبحانه وتعالى ، وبغير التوكل عليه يضيع الجهد هباءً . يقول ﷺ « إني لا أعلم شيئاً يقربكم من الجنة ويبعدكم من النار إلاَّ أمرتكم به ، وإني لا أعلم شيئاً يبعدكم من الجنة ويقربكم من النار إلاَّ نهيتكم عنه ، وإن الروح الأمين نفث في روعي أن نفساً لن تموت حتى تستوفي حقها من الرزق وإن أبطأ عنها ، فاتقوا الله وأجملوا في طلب الرزق ولا يحملنكم استبطاء الرزق على أن تطلبوه

(١) رواه أبو داود في سننه من حديث أبي أمامة ٢/٢٦١ وأحمد في مسنده ٥/٢٦١ .
(٢) عبد السميع المصري ، مقوّمات الاقتصاد الإسلامي/٢٢ .

بمعصية الله، فإن رزق الله لا يجره حرص حريص، ولا يرده كراهة كاره»[1] .

وفي إطار المعنى الشامل لعبادة الله يرى المسلم أنه وهو يقوم بعمله تجاه نفسه وأسرته ومجتمعه إنما هو في عبادة من أرقى العبادات ، فكيف نظن به بعد ذلك أن لا يكون مجدّاً متقناً متفانياً ؟

يقول د . القرضاوي « وأعجب من هذا أن النبي ﷺ يجعل الأعمال الدنيوية التي يقوم بها الإنسان لمعيشته والسعي على نفسه وأهله من أبواب العبادات والقربات إلى الله وإن لم يتعد نفعها دائرته الشخصية والأسرية ، فالزارع في حقله ، والعامل في مصنعه ، والتاجر في متجره ، والموظف في مكتبه ، وكل ذي حرفة في حرفته يستطيع أن يجعل من عمله المعاشي صلاة وجهاداً في سبيل الله » « وفي ظل هذه التعاليم لا يجوز للمسلم ـ ولا يتصور منه ـ أن يكون عالة على غيره . . . بل يندفع بغير وازع خارجي إلى كل ميادين الحياة منتجاً متقناً متفوقاً ، وهو يؤمن أنه في صلاة وجهاد »[2] .

وتأكيداً لهذا المعنى يقول سيد قطب « ليس في التصور الإسلامي نشاط إنساني لا ينطبق عليه معنى العبادة ، أو لا يطلب فيه تحقيق هذا الوصف . . . »[3] .

ويقول أبو الأعلى المودودي « فكل ما يأتي به العبد في طاعة معبوده هو العبادة . . وكذلك إذا تعاطيت التجارة أو الصناعة ، أو اشتغلت بالخدمة ، وأديت كل ما عليك بكل أمانة وصدق إتقاءً الله تعالى ، ثم

---

(١) رواه ابن أبي الدنيا في القناعة ، والحاكم من حديث ابن مسعود وصححها على شرط الشيخين ، المغني ، الحافظ العراقي ٢٢ / ٧٩.

(٢) يوسف القرضاوي ، العبادة في الإسلام ، مؤسسة الرسالة ـ بيروت ـ ط ٩ ـ ١٤٠١ هـ ـ ١٩٨١ م، ص ٦١ .

(٣) سيد قطب ، فقه الدعوة ، مؤسسة الرسالة ـ بيروت ـ ١٩٧٠ ص ٦٦ .

كسبت الحلال ، وتجنبت الحرام ، كان كسبك هذا ، وسعيك في سبيله عبادة الله تعالى مع أنك ما قمت به إلا لتكسب الرزق لنفسك »(١) .

ويقول د . عبد الحليم محمود « لقد فهم بعض الناس مراد الله وتوجيهه للبشرية نحو الكمال الذي يجب أن يصل إليه كل من يرجو لقاء ربه . . فجعلوا أعمالهم عبادة . . . وجعلوا من المصنع محراباً ومن العمل معبداً فكانت حياتهم عبادة »(٢) .

وعليه ، فمن خلال المعنى الواسع للعبادة في الاسلام يتبين لنا أن العمل بشتى ضروبه وميادينه هو من العبادة في الصميم ، إذا قصد به وجه الله تعالى ، وروعيت حدوده ، واستشعرت مراقبته ، وكان بالتالي حقيقاً بنيل الأجر والثواب عليه . فعن أم سلمة قالت ، يقول رسول الله ﷺ « ما من امرىء مسلم يحيي أرضاً فيشرب منها كبد حرا ، أو يصيب منها عافية ، إلا كتب الله له بها أجراً »(٣) .

ومن جهة أخرى « فالعامل إذا لاحظ أنه يقوم بخدمة اجتماعية للناس إذا عمل ، وأنه يؤذيهم إن امتنع ولم يعمل ، وأراد بعمله وجه الله ، يعلو إلى مستوى تسمو فيه نفسه عن أن يكون خادماً لأحد من الناس ، بل خادم للكافة في حدود عمله وبقدر طاقته »(٤) .

* * *

---

(١) أبو الأعلى المودودي، مبادىء الإسلام ـ منشورات وزارة التربية الأردنية، ط ٢ ـ ١٣٩٤ هـ ـ ١٩٧٤ م، ص ٩٤ ـ ٩٥.

(٢) عبد الحليم محمود ، العبادة أسرار وأحكام ، دار الكتب الحديثة ـ القاهرة ـ ط١ ـ ١٩٦٨ م، ص ٨٤ ـ ٨٥ .

(٣) رواه الطبراني ، ورمز له السيوطي في الجامع الصغير بعلاقة الحسن ١٤٨/٢.

(٤) محمد أبو زهرة، المجتمع الإنساني في ظل الإسلام، مجلة الأزهر، المؤتمر الثالث لمجمع البحوث العلمية/ ٣٧٧ ـ ٣٧٨.

الخلاصة

من خلال استعراضنا لحوافز العمل في النظم الوضعية وفي التشريع والفكر الإسلامي يظهر لنا الآتي :

١ ـ أن النظريات الوضعية قد ركزت على الحوافز الماديّة بشكل أساسي ، كما أولت الحوافز المعنوية جانباً من اهتمامها ، أما في الإسلام فإنه بدوره ينظم حوافز الإنتاج في حقل العمل بما يوفّره للعامل من حوافز نفسية ومادية سواءً من حيث الأجر الذي يلبي متطلباته أو العمل الذي لا يرهقه ، وبتسهيل أسباب سعادته الدنيوية على مختلف الأصعدة .

وعليه ، فقد كان للإسلام قصب السبق في تقرير ومراعاة تنفيذ العوامل المادية والمعنوية التي توّلد لدى العامل الرغبة المخلصة في الإقدام على العمل . ويضاف إلى ذلك أن الإسلام وهو يمنح العامل الامتيازات المادية والمعنوية التي تكفل له الراحة والطمأنينة لم ينظر إلى هذه الامتيازات على أنها غايات بحد ذاتها بل أضفى عليها روحاً دينياً ،

وأحاطها بقيود وضوابط شرعية تسمو بها إلى أن تكون ذات مثلٍ عليا ، ومقاصد نبيلة تتفق مع طبيعة الإسلام وخصائصه .

لذا يمكن القول أن الإسلام في مجال الحوافز المعنوية والمادية كان سباقاً من جهة متميزاً من جهة أخرى .

٢ ـ أن نظرية الحوافز في الإسلام قد تفرّدت بالجانب الروحي والإيماني فيها ، فهذا ما تخلو منه النظريات المادية التي لا تنظر إلى الأمور إلاّ من زاوية النفع والمصلحة فحسب ، ولا تقيم وزناً للقيم والمبادىء الإلهية ، أما الإسلام فإنه يجعل من الإيمان بالله تبارك وتعالى وما يمليه على صاحبه من تبعات وما يقتضيه من واجبات أهم حوافزه للعمل شكلاً ومضموناً . ذلك الإيمان الذي متى تغلغل في التركيب النفسي للفرد أشاع فيه قيم التقوى والإحسان والإخلاص والاتقان والصبر ، وكفى بها عوامل باعثة على عمل بناء مثمر نافع للفرد والجماعة .

فالإسلام في هذه الناحية نسيج وحده ، يقف سامقاً شامخاً تتقاصر دونه كل ما سواه من نظريات ومبادىء .

والحمد لله رب العالمين

قائمة المراجع

أ

آبادي	أبو الطيّب محمد شمس الحق	عون المعبود شرح سنن أبي داود	الدار السلفية ـ بيروت ـ ط[3]، ١٣٩٩ هـ ـ ١٩٧٩ م
أباظة	ابراهيم دسوقي	الاقتصاد الإسلامي أصوله ومقوّماته	
الأعظمي	عبد الجبار	نظرة في النظام الاقتصادي الاسلامي	دار الثقافة الاسلامية ـ بغداد
ابراهيم	زكريا	مقال بعنوان «اعمل فالعمل نشاط ابداعي»	مجلة العربي، عدد ١٥١ ، يوليو ١٩٧١ م
أحمد	غريب محمد سيّد	الاقتصاد الإسلامي	دار المعرفة الجامعية ـ الاسكندرية
ابن تيمية	تقي الدين	السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية	دار المعرفة ـ بيروت ـ ط[4] ـ ١٩٦٩ م
ابن تيميه	تقي الدين	الحسبة في الاسلام	مكتبة دار الأرقم ـ الكويت ـ ط[1] ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٣ م
ابن تيمية	تقي الدين	مجموعة الفتاوي الكبرى	طبعة الرياض ـ ١٩٨٢
ابن الجوزي	أبو الفرج	مناقب عمر	دار الكتب العلمية ـ بيروت ـ ط[1] ، ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م

ابن حنبل	أحمد	المسند	دار الفكر ـ بيروت ـ ط[٢] ١٣٩٨ هـ ـ ١٩٧٨ م
ابن خلدون	عبد الرحمن	المقدمة	دار الكتب العلمية ـ بيروت ـ ط[٤] ـ ١٣٩٨ هـ ـ ١٩٧٨ م
ابن رشد		بداية المجتهد ونهاية المقتصد	المكتبة التجارية الكبرى بمصر
ابن عابدين	محمد أمين	حاشية رد المحتار على الدر المختار	مكتبة ومطبعة مصطفى الحلبي ـ ط[٢] ـ ١٣٨٦ هـ ـ ١٩٦٦ م
أبو زهرة	محمد	المجتمع الإنساني في ظل الإسلام	مجلة الأزهر ـ المؤتمر الثالث لمجمع البحوث الإسلامية
أبو زهرة	محمد	أبو حنيفة	دار الفكر العربي ـ القاهرة ـ ط[٢] ١٣٦٦ هـ ـ ١٩٤٧ م
أبو عبيد	القاسم بن سلّام	الأموال	مكتبة الكليات الأزهرية ـ القاهرة ، ١٩٦٨ م
أبو يوسف	يعقوب بن ابراهيم	الخراج	المطبعة الأميرية ـ بولاق ـ مصر ط[١] سنة ١٣٠٢ هـ .

ب

بحقوقي	سليمان	الضمان الاجتماعي في الاسلام	الدار العالمية ، ط[١] ـ ١٩٨٢ .
بدر	حامد أحمد	السلوك التنظيمي ،	مقال في مجلة الاقتصاد الإسلامي ـ البنك الإسلامي ـ دبي ـ عدد ٢٣ سنة ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٣ م
بسيوني	عبد العظيم	المفاهيم الأساسية لعلم الإدارة	مجلة الاقتصاد الإسلامي ـ بنك دبي الإسلامي ، عدد ١٦ ربيع[١] ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٣ م
البخاري	محمد بن اسماعيل	صحيح البخاري	مطبعة دار الشعب ـ ١٣٧٨ هـ
البقري	أحمد ماهر	العمل في الإسلام	مؤسسة شباب الجامعة ـ الاسكندرية ـ ١٤٠١ هـ ـ ١٩٨١ م
البهي	محمد	الاسلام في حل مشاكل المجتمعات الاسلامية المعاصرة	مكتبة وهبة ـ القاهرة ـ ط[٢] ١٣٩٨ هـ ـ ١٩٧٨ م

البهي	محمد	رأي الدين بين السائل والمجيب	مكتبة وهبة ـ القاهرة ـ ط[1] ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م
البهي	محمد	منهج القرآن في تطوير المجتمع	دار الفكر ، ط[1] ١٣٩٣ هـ ـ ١٩٧٤ م
البوطي	محمد سعيد	فقه السيرة	دار الفكر ، ط[3] ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م

ت

التفتازاني	كمال	قيمة العمل في الإسلام	مقال في مجلة منبر الإسلام ـ عدد ١١ ذو القعدة ١٤٠٤ هـ ـ ١٩٨٤ م

ج

الجمّال	عبد المنعم	الموسوعة الاقتصادية الاسلامية	
الجودة	عادل	الحوافز	منشورات المنظمة العربية للعلوم الادارية
الجوزية	ابن القيم	الطرق الحكمية	المؤسسة العربية للطباعة والنشر ـ القاهرة ـ ١٣٨٠ هـ ـ ١٩٦١ م

ح

حرب	الغزالي	دفاع عن موقف الاسلام من الأعمال اليدوية	مقال في مجلة الوعي الاسلامي ـ الكويت عدد ٢٣٥
حسنين	محمد حامد	نظام الحوافز في الاسلام	المجلة العربية للعلوم الادارية ، عدد ٤ ، سنة ١٤٣٦ هـ ـ ١٩٨٣ م
حنوش	زكي	مقال الحوافز والتنمية الشاملة	المجلة العربية للعلوم الإدارية

خ

خليل	عماد الدين	مقال في مجلة الاقتصاد الإسلامي	عدد ٣٠ سنة ١٩٨٤ م
خليل	محسن	في الفكر الاقتصادي العربي الاسلامي	وزارة الثقافة والاعلام ، بغداد ، ١٩٨٢ م .
الخياط	عبد العزيز	المجتمع المتكافل في الاسلام	مؤسسة الرسالة - بيروت - ط٢ - ١٤٠١ هـ - ١٩٨١ م

ر

رضا	أحمد	معجم متن اللغة	مكتبة الحياة - بيروت - ١٣٥٨ هـ - ١٩٦٠ م
الرازي	أبو بكر	التفسير الكبير	دار الفكر ، ط١ ، ١٤٠١ هـ - ١٩٨١ م
الرازي	محمد بن أبي بكر	مختار الصحاح	مكتبة النوري - دمشق

ز

زاده	سيد علي	شرح شرعة الاسلام	دار الكتب العلمية - بيروت
زيدان	عبد الكريم	أصول الدعوة	مكتبة المنار الإسلامية ١٤٠١هـ - ١٩٨١ م
زيدان	عبد الكريم	مجموعة بحوث فقهية	مؤسسة الرسالة - بيروت - ١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢ م
الزامل	عبد الله	نظريات الحوافز	بحث مقدم لندوة الحوافز المنعقده بالرياض ٢٠ - ٢٣ شعبان ١٤٠٢ هـ .
الزين	سميح عاطف	الاسلام وثقافة الإنسان	دار الكتاب اللبناني - بيروت . ط٥ - ١٣٩٨ هـ - ١٩٧٨ م

س

سعيد	جودت	العمل قدرة وارادة	دار الثقافة ـ دمشق ـ ط[1] ـ ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م
سعيد	لبيب	دراسة اسلامية في العمل والعمال	المكتبة الثقافية ـ جامعة القاهرة ـ ط[1] .
السالوس	علي أحمد	دراسات في الثقافة الإسلامية	مكتبة الفلاح ـ الكويت ـ ١٩٨٢ م
السباعي	مصطفى	اشتراكية الإسلام	منشورات مؤسسة المطبوعات العربية بدمشق ـ ط[2]
السعيد	صادق مهدي	العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام	مطبعة المعارف بغداد ط[2] ١٩٧١ م
السيوطي	جلال الدين	الجامع الصغير	دار الكتب العلمية ـ بيروت ـ ط[4]
السيوطي	جلال الدين	الفتح الكبير	

ش

شقفة	محمد فهر	أحكام العمل وحقوق العامل في الإسلام	دار الارشاد ـ بيروت ـ ط[1] ١٣٧٨ هـ ـ ١٩٦٨ م
الشرباصي	أحمد	المعجم الاقتصادي الاسلامي	دار الجيل ـ بيروت ـ ١٩٨١ م
الشنواني	صلاح	إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية	مؤسسة شباب الجامعة ـ الاسكندرية
الشوكاني	محمد بن علي	نيل الأوطار	مكتبة مصطفى الحلبي ـ القاهرة ـ الطبعة الأخيرة
الشيشاني	عبد الوهاب	حقوق الإنسان وحرياته	مطابع الجمعية العلمية ـ عمان ـ ط[1] ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م

ص

صالح	أحمد زكي	علم النفس في الإدارة والصناعة	دار النهضة العربية ـ القاهرة

الصالح	صبحي	الاسلام والمجتمع العصري	دار الآداب ـ بيروت ـ ط١ ـ ١٩٧٧ م

ط

الطبرسي	مجمع البيان		دار مكتبة الحياة ـ بيروت ـ ١٩٦١

ع

عبد الواحد	مصطفى	شخصية المسلم كما يصورها القرآن	مكتبة المتنبي ـ القاهرة ـ ط٤ ـ ١٣٩٥ ـ ١٩٦٥ م
عبد الواحد	مصطفى	المجتمع الإسلامي	دار الجيل ، بيروت ، ط٢ ـ ١٣٩٤ هـ ـ ١٩٧٤ م
عبد الوهاب	علي محمد	الحوافز نظرية متكاملة	بحث منشور في المجلة العربية للإدارة ، العددان (٣ و٤) السنة الثامنة ١٩٨٤ م
عبيد	عاطف	إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية	دار النهضة العربية ـ مصر ١٩٦٤ م
عثمان	عبد الكريم	معالم الثقافة الاسلامية	مؤسسة الرسالة ـ بيروت ـ ط٦ ـ ١٤٠١ هـ ـ ١٩٨١ م
عثمان	محمد رأفت	الحقوق والواجبات الدولية في الإسلام	دار اقرأ ـ بيروت ـ ط٣ ـ ١٩٨٢ م
عفيفي	محمد الصادق	المجتمع الإسلامي وأصول الحكم	دار الاعتصام ـ القاهرة
علوان	عبد الله ناصح	التكامل الاجتماعي في الاسلام	دار السلام للطباعة والنشر ط٥
علي	محمد كرد	خطط الشام	دار العلم للملايين ـ بيروت
العالم	يوسف حامد	نظام الإسلام السياسي والاقتصادي	دار القلم ـ بيروت ـ ط١ ـ ١٩٧٥ م

العباس	عبد الحكيم	الحريات العامة في الفكر والنظام السياسي في الإسلام	دار الاتحاد العربي
العديلي	ناصر	الدوافع والحوافز والرضاء الوظيفي	بحث مقدم لندوة الحوافز بالرياض ٢٠ ـ ٢٣ شعبان ١٤٠٣ هـ
العراقي	زين الدين	المغني عن حمل الأسفار	في الأسفار في تخريج ما في الأحياء من الأخبار بهامش الأحياء
العسال	أحمد	النظام الاقتصادي في الاسلام	دار اقرأ ـ القاهرة ـ ط٣ ـ ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م
العيني	بدر الدين	عمدة القاري	دار إحياء التراث العربي ـ بيروت

غ

غانم	عبد الله	المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام	المكتب الجامعي ـ الاسكندرية ـ ١٩٨٤ م
الغزالي	أبو حامد	أحياء علوم الدين	مؤسسة الحلبي وشركاؤه ـ القاهرة ـ ١٣٨٧ هـ ـ ١٩٦٧ م
الغزالي	محمد	حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة	المكتبة التجارية ـ القاهرة ـ ١٩٦٣ م

ف

فكار	رشدي	تأملات اسلامية	مكتبة وهبة ـ القاهرة ـ ط١ ـ ١٤٠٠ هـ ـ ١٩٨٠ م
فهمي	مصطفى	الدوافع النفسية	مكتبة مصر ـ القاهرة ط٥ ـ ١٩٦٨ م
فهمي	منصور	الإنسان والإدارة	دار النهضة العربية ـ القاهرة ـ ط١ ـ ١٩٨٢ م
الفرج	جميلة	القرآن وإصلاح المجتمع	منشورات وزارة الأوقاف ـ الكويت

الفنجري	محمد شوقي	الإسلام والمشكلة الاقتصادية	مكتبة الانجلو مصرية ـ القاهرة ـ ١٩٧٨ م
الفيروزابادي	مجد الدين	القاموس المحيط	دار الجيل ـ بيروت

ق

قباني	بكر	الجوانب النظامية لحوافز الخدمة المدنية	بحث مقدم لندوة الحوافز بالرياض ١٤٠٣ هـ
قطب	سيد	العدالة الاجتماعية	دار الشروق ـ بيروت ـ ط٥ ـ ١٣٩٨ هـ ـ ١٩٧٨ م
قطب	سيد	فقه الدعوة	مؤسسة الرسالة ـ بيروت ـ ١٩٧٠ م
قطب	محمد	الإنسان بين المادية والاسلام	مطبعة عيسى الحلبي ـ القاهرة ـ ط٤ ـ ١٩٦٥ م
القرشي	باقر	العمل وحقوق العامل في الإسلام	دار التعارف للمطبوعات ـ بيروت ـ ط٤ ـ ١٩٧٩ م
القرضاوي	يوسف	العبادة في الإسلام	مؤسسة الرسالة ـ بيروت ـ ط٩ ـ ١٤٠١ هـ ـ ١٩٨١ م

ك

كحالة	عمر رضا	أعلام النساء	ط٣ ـ بيروت ـ ١٩٧٧ م
الكاساني	علاء الدين	بدائع الصنائع	مكتبة زكريا علي يوسف ـ القاهرة
الكاند هلوي	محمد يوسف	حياة الصحابة	دار المعرفة للطباعة والنشر ـ بيروت

م

محمود	عبد الحليم	العبادة أسرار وأحكام	دار الكتب الحديثة ـ القاهرة ـ ط١ ـ ١٩٦٨ م

مدكور	محمد سلام	الإسلام وأثره في الثقافة المالية	سلسلة دراسات في الإسلام عدد ٨٧ ـ القاهرة ـ ١٩٦٥ م
معنية	محمد جواد	التفسير الكاشف	دار العلم للملايين ـ بيروت ـ ١٩٦٩ م
مصطفى	ابراهيم	المعجم الوسيط	دار احياءالتراث العربي ـ بيروت
منفيخي	محمد فريز	النظام الاقتصادي القرآني	دار قتيبة ـ دمشق ـ بيروت ـ ط١ ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٣ م
الماوردي	أبو الحسن	الأحكام السلطانية	مكتبة ومطبعة مصطفى الحلبي ـ القاهرة ط٣ ١٣٩٣ هـ ـ ١٩٧٣ م
المبارك	محمد	نظام الاسلام : الاقتصاد مبادىء وقواعد عامة	دار الفكر، بيروت ـ ط ٣ ـ ١٩٨٠ م
المصري	عبد السميع	مقومات الاقتصاد الاسلامي	مكتبة وهبة ـ القاهرة ـ ط١ ـ ١٣٩٥ هـ ـ ١٩٧٥ م
المط	محمد فايز	كنوز الاسلام	مؤسسة الرسالة ـ مكتبة الأقصى ط١
المقدسي	ابن قدامة	المغني	مطبعة الإمام ـ القاهرة
المناوي	عبد الرؤوف	فيض القدير	المطبعة التجارية الكبرى بمصر ـ ط١ ـ ١٣٥٦ هـ ـ ١٩٣٨ م
المنذري	عبد العظيم	الترغيب والترهيب	المكتبة التجارية الكبرى بمصر ـ ط١ ـ ١٣٧٩ هـ ـ ١٩٦٠ م
المودودي	أبو الأعلى	مبادىء الاسلام	منشورات وزارة التربية والتعليم الأردنية ط٢ ١٣٩٤ هـ ـ ١٩٧٤ م
المودودي	أبو الأعلى	مفاهيم اسلامية حول الدين والدولة	ط٤ ـ ١٤٠٣ هـ ـ ١٩٨٣ م
الميداني	عبد الرحمن	العقيدة الاسلامية وأسسها	دار القلم ـ ط٢ ـ ١٣٩٩ هـ ـ ١٩٧٩ م
مجموعة بحوث	الاقتصاد الاسلامي	ابحاث المؤتمر الاقتصادي الاسلامي العالمي الأول المنعقد بمكة	١٤٠١ هـ ـ ١٩٨١ م

ن

نظام	الشيخ	الفتاوى الهندية	المكتبة الاسلامية تركيا ـ ط٢ ـ ١٣١٠ هـ

النجار	عبد الهادي	الاسلام والاقتصاد	سلسلة عالم المعرفة ـ الكويت رقم ٦٣
النمر	احسان	روح العمل وصفات العاملين	مطبعة الفرج نابلس

هـ

هاشم	زكي	ادارة الأفراد والعلاقات العامة	مكتبة عين شمس ـ ١٩٧٥ م
هندي	صالح	دراسات الثقافة الاسلامية	مطابع الدستور التجارية ـ عمان ـ ط١ ـ ١٩٨٠ م

و

وافي	علي عبد الواحد	حقوق الإنسان في الإسلام	دار المعارف بمصر ـ الطبعة الثامنة ١٩٧٣ م

ي

يسري	عبد الرحمن	الاولويات الأساسية في المنهج الإسلامي للتنمية والاقتصاد	المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الاسلامي ـ جامعة الملك عبد العزيز
يمني	عبده سعيد	الضمان الاجتماعي في الاسلام	دار الفكر العربي ـ القاهرة

فهرس الموضوعات

الفصل الأول
أنواع الحوافز وأهم نظرياتها الوضعية

الفصل الثاني
حوافز العمل في الفكر والتشريع الإسلامي


رَفْعُ
عبد الرّحمن النّجديّ
أسكنه الله الفردوس
www.moswarat.com



مؤلفات وأبحاث للمؤلف

أولاً: المؤلفات

١: أحكام الصيام والاعتكاف	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
٢: أحكام الحج والعمرة	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
٣: أحكام الزكاة والصدقة	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
٤: أحكام الصيام والاعتكاف ـ طبعة ثانية	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
٥: نظام الإسلام: الإسلام حقيقته وموجباته	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
٦: نظام الإسلام: الإسلام خصائصه ومقاصده	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
٧: نظام الإسلام: العبادة والعقوبة	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
٨: نظام الإسلام: نظام الأسرة ـ ثلاثة أجزاء	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
٩: نظام الإسلام: النظام الأخلاقي	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان
١٠: دراسات في الفقه المقارن	منشورات مكتبة الرسالة الحديثة ـ عمان

ثانياً: الأبحاث

١: مشكلة سوء اختيار الأزواج وعلاجها	دار الفرقان ـ عمان
٢: بيع العيّنة أو الأنموذج في الشريعة والقانون	دار الضياء ـ عمان
٣: النيابة في العبادات	دار الضياء ـ عمان
٤: حكم إجراء العقود بوسائل الاتصال الحديثة في الشريعة والقانون	دار الضياء ـ عمان
٥: التطبيقات التاريخية والمعاصرة لفريضة الزكاة	دار الضياء ـ عمان
٦: حكم بيع التقسيط في الشريعة والقانون	دار الرسالة الحديثة ـ عمان
٧: حوافز العمل بين النظريات الوضعية والفكر الإسلامي	دار الرسالة الحديثة ـ عمان